

Milla-Maija Kemppainen

## **Kulttuurituottajan osaamisalueet tulevaisuudessa**

Tulevaisuuden tuottajan vaatimukset Pohjois-Suomen koulutustarpeiden  
näkökulmasta

## **Kulttuurituottajan osaamisalueet tulevaisuudessa**

Tulevaisuuden tuottajan vaatimukset Pohjois-Suomen koulutustarpeiden näkökulmasta

Milla-Maija Kemppainen  
Opinnäytetyö  
Kevät 2018  
Kulttuurituottamisen ja luovan  
talouden tutkinto-ohjelma  
(Yamk)  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Kulttuurituottamisen ja luovan talouden tutkinto-ohjelma

---

Tekijä: Milla-Maija Kemppainen

Opinnäytetyön nimi: Kulttuurituottajan osaamisalueet tulevaisuudessa -  
Tulevaisuuden tuottajan vaatimukset Pohjois-Suomen koulutustarpeiden  
näkökulmasta

Työn ohjaaja: Pekka Isomursu

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018 Sivumäärä: 65 + 6

---

Tässä opinnäytetyössä selvitetään kulttuurituottamisen osaamistarpeita Pohjois-Suomen, erityisesti Oulun alueen tuottajakoulutuksen näkökulmasta. Työ on saanut alkunsa Oulun ammattikorkeakoulun viestinnän tutkinto-ohjelman halusta selvittää, millaisia tuottajia tulevaisuudessa kulttuurialalle tarvitaan ja onko koulutukselle tarvetta.

Työn tavoitteena on selvittää millaisia ominaisuuksia ja osaamistarpeita tulevaisuuden tuottaja tarvitsee. Viestintä- ja kulttuurialan koulutus on murroksessa ja koulutuspaikkoja on vähennetty vuosi toisensa jälkeen enemmän. Oulun ammattikorkeakoulun viestinnän tutkinto-ohjelma joutui supistamaan opintotarjontaansa opetusministeriön päättämien koulutuspaikkaleikkausten myötä. Viimeiset mediatuottajat aloittivat koulutuksensa syksyllä 2012. Alan kehittyessä huimaa vauhtia, herää kysymys: millaisia tuottajia tulisi kouluttaa nopealla sykkeellä kehittyvälle alalle? Millaisia taitoja valmistuvalla tuottajalla tulisi olla?

Opinnäytetyön teoria pohjautuu alalla tehtyihin tutkimuksiin ja julkaisuihin. Osana opinnäytetyötä on toteutettu laadullinen kysely, joka lähetettiin Oulun alueella tuottajana toimiville tai aiemmin alueella vaikuttaneille henkilöille. Kyselyssä kartoitettiin tuottajan tärkeimpiä osaamisalueita, ajatuksia alan tulevaisuudesta sekä koulutuksesta ja sen kehittämisestä. Lisäksi tutkimuksessa toteutettiin teemahaastattelu kyselyyn vastanneiden kesken.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että tuottajille on tarvetta tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa tuottajien työtehtävät monipuolistuvat luoden uusia työmahdollisuuksia toimia yli alarajojen. Tulevaisuuden tuottaja on moniosaaja, jolla on vankka alan substanssiosaaminen, hyvät projektihallinnan taidot sekä monipuolinen viestinnän ja markkinoinnin osaaminen. Tulevaisuudessa tuottajakoulutusta on hyvä tarjota niin ammattikorkeakoulu- kuin ylemmällä ammattikorkeakoulutasolla.

---

Asiasanat: kulttuurituottaja, tuottaja, kulttuurialan koulutus, osaamistarpeet, moniosaaja

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Cultural Production in Creative Industries

---

Author: Milla-Maija Kemppainen

Title of thesis: Competence areas in cultural production in the future –  
The demands of a producer from the perspective of educational needs  
in Northern Finland

Supervisor: Pekka Isomursu

Spring 2018

Number of pages: 65 + 6

---

This thesis examines future competencies required from cultural producers from the perspective of producer education in Northern Finland, especially the area of Oulu. This thesis was inspired by the wish of Oulu University of Applied Sciences to investigate what kind of producers the field of culture needs and if there is a demand for their education.

The objective of this thesis is to examine what kind of attributes and competencies are required from a producer in the future. As the education in the fields of media and culture undergo a transformation, the number of study places has been declining year after year. Oulu University of Applied Sciences has had to reduce their selection of studies since the Ministry of Education and Culture made cuts to educational services. The last students of media production started their education in the fall of 2012. As the field evolves rapidly, one can ask: what kinds of producers should be educated to this evolving field? What skills should a graduating producer have?

The theoretical background for this thesis is based on the studies-, and publications in the field. As a part of this thesis, a qualitative survey was conducted. The respondents were producers working in the Oulu area, or they had been in the past. The survey was made to chart the most important skill areas of producers, the respondents' thoughts on the future of the field as well as current and future education of producers. In addition, some of the respondents participated in a focused interview.

The results of the thesis show, that there is a need for producers in the future. The tasks of a producer will diversify in the future and create new cross-discipline working possibilities as well. The producer of the future is a versatile and skilled worker, who has a firm substance know-how of the field, great skills in project management and all-round skills in communication and marketing. In the future, producer education should be offered as vocational and higher education.

---

Keywords: cultural producer, producer, cultural education, expertise areas, multitalent

# SISÄLLYS

SISÄLLYS .....	5
1 JOHDANTO.....	7
2 MIKÄ ON KULTTUURITUOTTAJA?.....	9
3 TUOTTAJAKOULUTUS .....	11
3.1 Kulttuurituottajakoulutuksen taustat.....	11
3.2 Tuottajakoulutus Oulun ammattikorkeakoulussa.....	13
3.3 Kulttuurituottamisen ja luovan talouden Yamk-koulutus .....	17
4 TUOTTAJA LUOVAN ORGANISAATION ESIMIEHENÄ .....	18
4.1 Tuottaja vuorovaikuttajana .....	21
4.2 Osaajaverkosto ja mentorointi.....	22
5 MONIOSAAJUUS JA OSAAMISMALLIT .....	24
5.1 Moniosajuus .....	24
5.2 E-mallin osaaja .....	26
6 AINEISTO JA MENETELMÄT .....	28
6.1 Tutkimuskohde.....	28
6.2 Kysely .....	28
6.3 Haastattelu .....	30
7 TULOKSET.....	32
7.1 Kulttuurituottajan työtehtävät.....	32
7.2 Millaisia ominaisuuksia tuottaja tarvitsee? Tuottajan tärkeimmät osaamisalueet.....	34
7.2.1 Luovuus .....	35
7.2.2 Projektinhallintaosaaminen.....	37
7.2.3 Ihmissuhdetaidot.....	39
7.2.4 Alakohtaiset substanssitaidot.....	40
7.3 Moniosajuus: Tekijä-tuottajuus.....	41
7.4 Alan tilanne ja tulevaisuus.....	43
7.4.1 Alan harjoittelijat.....	46
7.4.2 Mentorointi .....	47
7.5 Tuottajakoulutuksen kehittäminen Pohjois-Suomessa.....	49

7.5.1	Tulevaisuuden moniosaaja .....	52
7.5.2	Opintojen toteutus: Verkko-opiskelu .....	54
7.6	TKI-työn ja opetuksen yhteistyö .....	55
7.7	Kestävä kehitys.....	57
8	YHTEENVETO JA POHDINTA .....	59
	LÄHTEET .....	61
	LIITTEET .....	66

# 1 JOHDANTO

Viestintäalan koulutus on murroksessa, kulttuurialan koulutuspaikkoja on vähenetty ja tulevaisuus monen koulutuksen osalta on epävarmalla pohjalla. Samaan aikaan kulttuuri- ja viestintäala kehittyvät kiihtyvää vauhtia. Nämä havainnot herättävät kysymyksiä: millaisia osaajia tulevaisuudessa tulee kouluttaa nopealla sykkeellä kehittyvälle alalle? Millaisia tietoja ja taitoja alaa opiskelleella tuottajalla tulisi olla?

Kulttuurialalle valmistuvalla tuottajalla tulee olla monipuoliset taidot ja kattava substanssialan ymmärrys. Tuottajan työ on ennen kaikkea luovuuden ja sosiaalisten tilanteiden kanssa työskentelyä: työ luovalla alalla vaatii taitoa ihmisten kanssa työskentelyyn, johtamistaitoa, talousosaamista ja motivaatiota viedä tilanteet maaliin hankalissakin tilanteissa. Nämä kaikki taidot ovat osa tämän päivän trendisananakin kuultua moniosaajuutta. Mutta millainen moniosaaja tulevaisuuden kulttuurituottajan oikein tulisi olla?

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, millaista osaamista kulttuurituottaja tarvitsee tulevaisuudessa. Työn näkökulmana ovat erityisesti Pohjois-Suomen, erityisesti Oulun alueen koulutustarpeet. Tämä opinnäytetyö on saanut alkunsa Oulun ammattikorkeakoulun (myöhemmin Oamk) viestinnän tutkinto-ohjelman tarpeesta selvittää, onko kulttuurituottajan koulutukselle tarvetta tulevaisuudessa. Työskentelen Oamkissa viestinnän tutkinto-ohjelmassa suunnittelijana ja olen valmistunut samaisesta oppilaitoksesta mediatuottajaksi (medianomi AMK) joulukuussa 2012. Päivätyöni teen viestinnän opetuksen ja muun muassa harjoittelu- ja opinnäytetyön produktio-osuuden ohjauksen parissa. Näiden lisäksi olen ylläpitänyt tuottaja-osaamistani kesäisin festivaalituotantojen parissa.

Opetusministeriön linjaamien koulutuspaikkasupistusten myötä, vuonna 2012 Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelma joutui supistamaan medianomin koulutustaan lopettamalla toistaiseksi mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehdon. Jäljelle jäi-

vät nykyiselläänkin medianomin koulutukseen sisältyvät suuntautumisvaihtoehdot: journalismi sekä visuaalinen suunnittelu. Viimeiset mediatuottajat otettiin sisälle Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelmaan vuonna 2012. Tämän jälkeen samaista amk-tason suuntautunutta koulutusta ei ole toteutettu Oulussa, eikä myöskään muualla Pohjois-Suomessa.

Syksyllä 2015 suunnitellessani Kulttuurituottamisen ja Luovan talouden Yamk-opintojen aloittamista, aloitin keskustelun työpaikallani mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta. Huomasin, että yhteinen kiinnostuksen kohde tuottajakoulutuksen kehittämiseen löytyi, joten aiheen valinta oli helppo tehdä. Oamkillä oli selkeä tarve tuottajien koulutustarpeiden selvitykselle. Yamk-opintojen alkaessa syksyllä 2016 ryhdyin aiheen tarkempaan tarkasteluun, ja avasin keskustelun aiheesta viestinnän tutkinto-ohjelmassa. Työn virallinen toteutus sai alkunsa kuitenkin hie-  
man myöhemmin, tammikuussa 2018.



## 2 MIKÄ ON KULTTUURITUOTTAJA?

Tuottaja, kulttuurituottaja - tuo hieman ympäröivää ja epämääräinen ammattinimike. Millaista työtä kulttuurituottaja tekee? Millainen on hänen työnkuvansa?

Tässä opinnäytetyössä tulen käsittelemään kulttuurituottajaa myös nimikkeellä tuottaja. Tuottaja on lyhyempi, niin kutsuttu yleiskuvaus samalle ammattinimikkeelle ilman kulttuurialan tuomaa lisävivahdetta.

Tuottajat ovat ammattiryhmänä suhteellisen uusi. Taustat ulottuvat Suomessa vuosituhaten vaihteeseen, jolloin aloitettiin ammattikorkeakoulutasoinen alapesifi koulutus. Tuottaja on yleisnimike projektien ja tuotantojen vetäjälle. Katri Halonen kuvaa väitöskirjassaan kulttuurituottajaa yleisnimikkeenä ammattiryhmälle, joiden ammatillinen toiminta keskittyy taiteilijan tai kulttuurisisällön luojaan ja kuluttajan väliin. Toimintaan kuuluu esimerkiksi tuotteistamista, konseptointia, markkinointiviestintää ja jakelua. Työn saattaa hoitaa yksi kulttuurituottaja tai laajempi projektitiimi, jossa eri tuotannollisia rooleja hoitavat eri henkilöt. (Halonen, 2011, 13).

Tuottaja on moniosaaja, joka tekee kaiken tuotantojen taustalla. Elina Saksala kuvaa Tuottajan käsikirjassa tuottajan työtä monipuoliseksi. Kulttuurituottajista on moneksi ja samalla ammattiryhmällä voi olla useampi ammattinimike kuten tapahtumatuottaja, kulttuurituottaja, agentti, kuraattori, manageri, promoottori jne. Tuottaja varaa tilat, hankkii luvat, kokoaa talkoolaiset, palkkaa tiimin, suunnittelee, tiedottaa, rekrytoi. Tuottajan tehtäväkuva on erilainen erityyppisissä tuotannoissa. Tuottajan työ on pääasiassa organisointia, neuvottelemista ja toisten motivoimista. Tuottajalta vaaditaan johtamistaitoa, sillä tuottaja toimii hankkeen työjohtajana ja vastaa siitä, että kaikki tekevät parhaansa ja tulevat keskenään toimeen. Tuottajien toimenkuva on laaja mutta myös kirjava: työn painopisteet vaihtelevat suuresti eri aloilla, tuotannoissa ja eri välineissä. (Saksala, 2015, 14-15).

Varsin monimuotoinen työnkuva vaatii tuottajaksi ryhtyvältä paljon erilaisia resursseja. Voi kuulostaa siltä, että tuottajan työ on vain organisointia. Organisointi

on suuressa osassa työn kokonaisuutta ajatellen. Työ koostuu kuitenkin paljon myös muista elementeistä, kuten spesifistä alakohtaisesta tiedosta ja ymmärryksestä sekä johtamistaidoista. (Sama, 22-23).

Tuottajan täytyy olla sataprosenttisesti sitoutunut tehtäväänsä. Projektinvetäjällä on keskeisin rooli koko projektissa. Hän johtaa koko projektia, vastaa suunnitelman syntymisestä, budjetoinnista, tuotannosta, alihankkijoista, toteutuksesta ja seurannasta. Hänellä pitää olla kyky delegoida, johtaa, raportoida ja päättää projektiin liittyvistä asioista ja henkilöistä. (Häyrinen, Vallo, 2012, 224).

Ammattiryhmän ollessa suhteellisen uusi, on työnkuvaa ja sisältöjä välillä haastava avata. Tuottajia työskentelee laaja-alaisesti eri kulttuurin ja median sektoreilla monilla erilaisilla nimikkeillä ja titteleillä. Tuottajan tulee kyetä pitämään langat käsissään hyvin erilaisilla ja toisinaan vaativilla osa-alueilla. Kulttuurituottajan työnkuva on laaja ja tämän myötä myös ammattinimikkeen sisällä tapahtuu paljon hajontaa ja vaihtelua työtehtävien suhteen. Työnkuva on yhtä laaja-alainen kuin se sektori, jolla tuottajat toimivat.

Tuottajien monimuotoiset työnkuvan mahdollisuudet muodostavat tuottajista moniosaajia, jotka omaavat laajan alakohtaisen substanssiosaamisen. Tuottajalla on hyvät sosiaaliset taidot ja kyky johtaa erilaisia tiimejä. Timo Parkkola kirjoittaa Tuottajan Duunit -teoksessa (2015, 19) kaikkia tuottajia yhdistävän yhden asian:

On tultava toimeen erilaisten tahojen kanssa. Tuottaja työskentelee taiteilijoiden, yleisöjen, yhteisöjen, aluekehittäjien, politiikkojen, eri kansalaisuuksien, instituutioiden, yritysten ja myös toisten tuottajien kanssa. Tuottaja ei siis tee työtään yksin, ja jokaisessa tilanteessa, ja kaikkien tahojen kanssa, pitäisi kyetä kommunikoimaan niin, että toiminnan tavoite saavutetaan. - - Kaikessa monimuotoisuudessaan ja monipuolisuudessaan tuottajan työn voi kiteyttää yhteen teesiin:

*Hyvä tuottaja taipuu, mutta ei katkea.*

### 3 TUOTTAJAKOULUTUS

#### 3.1 Kulttuurituottajakoulutuksen taustat

Kulttuurituottajien ammattikorkeakoulutuksen tausta on opistoasteisessa kulttuurisihteerikoulutuksessa. Kulttuurisihteerien koulutus sulautui osaksi ammattikorkeakoulutason kulttuurituottajakoulutusta 90-luvun loppupuolella. Samaan aikaan, vuonna 1998, ammattikorkeakoulut aloittivat kulttuurituottajien alemman korkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen. Ensimmäinen koulutusta tarjoava taho oli Humanistinen ammattikorkeakoulu ja vuotta myöhemmin Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadia (nykyinen Metropolia) (Mitchell, Oinaala 2012, 18). 2000-luvun alku oli kulttuurituottajien koulutuksen ja samalla myös kulttuurituottajien ammattikorkeakoulussa koulutetun ammattikunnan syntyvaihetta (Kaalikoski 2015, 12).

Halonen ja Teye (2011, 38) käsittelevät alan koulutuksen taustoja Kulttuuri kannattelee -tutkimuksessaan seuraavanlaisesti:

Alan ammattiin tähtäävä koulutus on 1970-luvulta lähtien organisoitu toisen asteen oppilaitoksissa kulttuurisihteerin tutkintoon johtavissa koulutusohjelmissa. 1990-luvun alkupuolella alan tutkintoon johtavaa koulutusta annettiin myös arts- ja cultural management -ohjelmina yliopistoissa. Vuonna 1998 kulttuurisihteerien opistoasteinen koulutus lopetettiin, ja useat ohjelmista siirtyivät ammattikorkeakoulujärjestelmän piiriin. Nykyisellään kulttuurituottaja (AMK) -tutkintoon johtavaa koulutusta annetaan Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, Metropolia Ammattikorkeakoulussa, Mikkelin ja Seinäjoen ammattikorkeakouluissa sekä Yrkeshögskola Noviassa. Lisäksi masteritason kulttuurituottaja (ylempi AMK) tutkintoon johtavaa koulutusta antavat yhteistyössä Humanistinen amk, Metropolia amk. Ammattikorkeakoulusektorin ohella alan tutkintoon johtavaa koulutusta annetaan myös muutamissa yliopistojen maisteriohjelmissa. Ammattispesifiin tuottajaosamiseen tähtäävän tutkinto-opiskelun rinnalla on tarjolla myös suuri joukko projekteittain organisoitunutta täydennyskoulutusta, joiden laajuudet vaihtelevat iltapäiväseminaarista usean kuukauden mittaisiin kehittämisprosesseihin.

Myöhemmin kulttuurituottamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa on alkanut tarjota myös Oulun ammattikorkeakoulu vuodesta 2016 alkaen. ”Tapahtumatuottajien koulutus on nykyisellään keskittynyt ammattikorkeakouluihin, joissa se sijaitsee jonkin kulttuurialan suuntautumisvaihtoehtona tai omana koulutusohjelmanaan. Itsenäisen kulttuurituotannon koulutuksen ohella tuottajia koulutetaan myös eri linjojen sisällä. Esimerkiksi medianomikoulutuksessa tuottamisen opinnot ovat usein keskeisellä sijalla yhtenä ammatillisten syventävien opintojen vaihtoehtona.” (Halonen 2004, 18).

Millainen on tulevaisuuden koulutus tuottajuuden osalta? Monella eri alalla tunnutaan tarvitsevan tuottajaosaamista. Voisiko tuottajaopinnot integroida osaksi muita taidealoja ja suuntautumisvaihtoehtoja? Tämän kaltaisia ajatuksia on toteutettu ja väläytelty eri suunnilta. Katri Halonen ja Outi Teye selvittivät Kulttuuri kannattelee -tutkimuksessaan (2011, 38-41) näkemyksiä ammattiin johtavan kulttuurituottajakoulutuksen sisältöjen integroimisesta muiden koulutusalojen sisään (mm. tradenomi, muusikko & kuvataiteilija). Ajatuksena on, että näiltä aloilta valmistuu jatkossa aloittain spesialisoituneita kulttuurituottajia. Kyselyyn vastanneiden Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n jäsenien mielestä tämä on enemmän todennäköinen ja toivottava kuin epätodennäköinen ja epätoivottava muutos. Erityisesti ylemmät toimihenkilöt pitivät muutosta toivottavana.

Osaamisen painopisteen muuttuminen kohti eri alueisiin erikoistumista vaikuttaa yllä olevan kyselyn perusteella olevan tuottajakentän vahvistuva trendi. 62% kyselyyn vastanneista TAKU:n jäsenistä piti painopisteen siirtymistä moniosaamisesta erikoistumiseen todennäköisenä. (sama, 40). Kyselyyn vastanneista 63% piti todennäköisenä tuottajakoulutuksen pääpainon siirtyvän vuoteen 2020 mennessä jo ammatissa toimivien täydennyskoulutukseen ja maisteritasolle. Halonen ja Teye toteavat: ”Kulttuurin integroiminen muihin aloihin ja siten kulttuurituotannon laaja-alaisen koulutuksen lisääntyminen nähtiin todennäköisenä ja vielä useammin toivottavana muutoksena.” (sama, 41). Taidealojen tekijöille tämä voi kuitenkin asettaa omat haasteensa. Alalla toimiva kuvanveistäjä kommentoi alan integroimista osaksi muita taidealoja: ”Kuvataiteilijan ja tuottajan yhdistelmä on on-

gelmallinen. Kuvataiteilijuus vaatii 110%. Toisaalta mukaan tarvitaan alassa sillä olevia tuottajia, jotka kuitenkin pystyvät lykkäämään omat taiteilijuutensa intentionsa sivuun.” (sama, 40.)

### **3.2 Tuottajakoulutus Oulun ammattikorkeakoulussa**

Tässä luvussa käsittelen Oulun ammattikorkeakoulun viestinnän tutkinto-ohjelman (medianomi AMK) mediatuottamisen koulutuksen taustoja ja tämän hetkistä tuottajakoulutuksen tilaa. Käsiteltävät asiat nojaavat netistä löytyneeseen tietoon, viestinnän tutkinto-ohjelman suuntautumisvaihtoehtovastaavien Marko Taivalkosken (journalismi) ja Tuukka Uusitalon (visuaalinen suunnittelu) haastatteluihin sekä omaan asiantuntijuuteeni organisaatiossa, entisenä mediatuottamisen opiskelijana, sen jälkeen organisaatioon työllistyneenä sekä nykyisenä Yamk-opiskelijana.

Opetus- ja kulttuuriministeriön määräämien aloituspaikkavähennysten myötä vuonna 2012 Oulun ammattikorkeakoulun (myöhemmin Oamk) viestinnän tutkinto-ohjelma teki valinnan mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehdon lopettamisesta. Tällöin tuottaja-opintoja päätettiin lisätä jäljelle jäävien suuntautumisvaihtoehtojen, journalismin ja visuaalisen suunnittelun opintosuunnitelmiin. Tällä päivityksellä haettiin monipuolisuutta luovan alan tekijöiden osaamisrepertuaariin sekä pyrittiin tukemaan freelancerina toimimisen ja mahdollisesti itsensä työllistämisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Oamkin viestinnän koulutuksessa tämän kaltaista toteutusmuotoa kutsutaan nimikkeellä tekijä-tuottaja. Termissä korostuu yhdistettynä viestintäalan tekijän sekä tuottajan rooli. Roolit vaihtelevat ja mukailevat substanssialan sisältöjen mukaisesti. Toteutuksen toimivuudesta ei ole vielä tarkkoja tuloksia saatavilla. On kuitenkin jo havaittu, että tuotannollisten asioiden osaamisesta on tulevaisuudessa suuri hyöty muun muassa oman työn hinnoittelun, projektinhallinnan ymmärryksen ja sopimusosaamisen myötä.

Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelmassa yhteishaussa sisään otettiin mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehtoon tuottajia vuosina 2000-2012. Aloituspaikkoja oli näinä vuosina noin 20 per aloittava lukuvuosi. Koulutusta tarjottiin vuoteen 2016 saakka, jolloin viimeisten vuonna 2012 aloittaneiden tuottajien oli määrä valmistua. Mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehdossa opetusta painotettiin neljään osaamisalueeseen: luova tuottaminen, tuotannollinen osaaminen, johtaminen ja tiimityöskentely sekä liiketoiminnallinen osaaminen. (Oulun ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 19.4.2018.)

Mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehdon lopettamisen jälkeen viestinnän tutkinto-ohjelmassa on pyritty sisällyttämään tuottajaopintoja osaksi olemassa olevien suuntautumisvaihtoehtojen opintokokonaisuuksia. Kokonaisuuksia tarjotaan osana pakollisia opintoja sekä vapaasti valittavina opintojaksoina. Haastattelin aiheeseen liittyen viestinnän tutkinto-ohjelman journalismin suuntautumisvaihtoehtovastaavaa Marko Taivalkoskea sekä visuaalisen suunnittelun suuntautumisvaihtoehtovastaavaa Tuukka Uusitaloa (liite 3). Taivalkoski ja Uusitalo ovat yhtä mieltä, että suurempien tuottaja-kokonaisuuksien sisällyttäminen jo olemassa oleviin opintokokonaisuuksiin on haastavaa. Opintojaksojen integroiminen vaatisi joidenkin nykyisten opintojaksojen pudottamista pois tarjonnasta.

Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelman visuaalisen suunnittelun vuoden 2017 aloittaneiden pakollisesta opintojaksotarjonnasta löytyy kaksi tekijä-tuottajuutta tukevaa opintojaksoa: Tuotantojen budjetointi sekä Yrittäjäyys. Tuotantojen budjetoinnin opintojakson myötä opiskelija osaa laatia media-alan kustannusarvion käsikirjoituksen tai projektisuunnitelman pohjalta. Opiskelija ymmärtää eri medioiden budjettien laatimisen ja tuotantoaikataulun suunnittelun. Lisäksi visuaalisen suunnittelun opiskelija voi opiskella Uusitalon sanoin tuottajamaisia elementtejä pakollisien Lab-opintojen parissa. Lab-opinnot ovat projektimuotoinen oppimismalli yhden kokonaisen lukukauden ajan tähdäten yhden isomman tuotannon valmistumiseen. Vapaasti valittavassa opintojaksotarjonnassa tarjontaa tuottajuuden syventämiseen on seuraavien itsenäisesti suoritettavien kurssien verran: Digimedian uudet trendit, Johtaminen ja tiimityöskentely, Käsikirjoittamisen työpaja, Markkinoinnin erityisalue 1 ja 2, Markkinointiviestinnän perusteet, Media-alan yrityksen liiketoimintasuunnitelma, Neuvottelutaidot, Tuotteistaminen, Yksilöllinen

Internet ja liiketoiminta, Johtaminen ja neuvottelutaidot, Kulttuurialan osuuskuntatoiminta ja Median työmarkkinat. Vapaasti valittavien opintojaksojen toteutuminen on riippuvainen opettajaresursseista ja ilmoittautuneiden tai kiinnostuneiden opiskelijoiden määrästä. On siis mahdollista, ettei kyseisiä vapaasti valittavia kokonaisuuksia ole aina tarjolla.

Vuonna 2017 aloittaneiden journalismin opiskelijoiden opintosuunnitelmassa tekijä-tuottajuutta tukevia opintojaksoja ovat seuraavat pakolliset opintojaksot: Uutistoimittaja, Journalistinen kirjoittaminen, Aikakauslehtityö, Radiotyö, Radiolähetys, Journalistinen esituotanto, Journalistinen av-tuotanto, Television studiotyöskentely, Digitaalinen julkaiseminen, Monimediallinen projekti, Freelancer, Yrittäjyys, Journalistinen tuottaja, Journalistinen Lab sekä opinnäytetyön produktio. (Taivalkoski, sähköpostiviesti 10.4.2018.)

Jos opintosuunnitelmaa selatessa katsotaan vain opintojaksojen nimiä, pomppaa tuottajuudesta kiinnostuneena esille Journalistinen tuottaja -opintopakso, sillä se on ainoa opintopakso, josta nimen perusteella kurssisisällön voisi päätellä liittyvän tuottajuuteen. Opintopaksjon päätyttyä opiskelija ymmärtää journalistisen tuottajan työnkuvan ja tehtävät sekä tuottajalta vaadittavat ominaisuudet. Opintopakso toteutetaan työskentelemällä esimiestehtävissä journalistisena tuottajana alempien vuosikurssien opiskelijoiden opintopaksolla. (Oulun ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 19.4.2018.)

Visuaalisen suunnittelun suuntautumisvaihtoehdon tapaan journalismin suuntautumisvaihtoehdon opintosuunnitelmassa ei ole erikseen mainittu tekijä-tuottamiselle opintokokonaisuuskategoriaa. Tekijä-tuottamiseen liittyvien opintojen avulla opiskelija voi suunnata opiskeluaan tuottamiseen liittyvien opintojen pariin. Journalismin opiskelija voi valita Markkinointi ja yritystoiminta –kokonaisuudesta markkinointiin liittyviä opintokokonaisuuksia kuten Markkinoinnin erityisalue 1 ja 2, Markkinointiviestinnän perusteet, Media-alan yrityksen liiketoimintasuunnitelma, Liiketoimintaidean kuvaus ja arviointi, Oman liikeidean tai yrityksen kehittäminen, Yhteisöllinen Internet ja liiketoiminta. Lisäksi vaihtoehtoisissa ammatinopinnoissa sekä vapaasti valittavissa opinnoissa tuottajataitoja voi kehittää

muun muassa seuraavilla opintojaksoilla: Johtaminen ja neuvottelutaidot, Pienprojekti, Median työmarkkinat, Tilaustyö, Tuotannon avustaminen, Kulttuurialan järjestö- tai osuuskuntatoiminta. (sama, viitattu 19.4.2018.)

Viestinnän opiskelijalla on mahdollisuus ottaa kursseja toisten vuosikurssien tai suuntautumisvaihtoehtojen opintosuunnitelmasta, tällöin journalistiopiskelija pystyisi hakeutumaan esimerkiksi visuaalisille suunnittelijoille tarjottavan Tuotantohenkilöstön budjetointi -opintojaksolle.

Tuukka Uusitalo uskoo, että tulevaisuudessa tekijä-tuottajuus tulee korostumaan niin työelämässä kuin koulutusmaailmassa. Tekijä-tuottaja -mallia ajatellen, tuottamiseen liittyviä opintojaksoja tullaan todennäköisesti painottamaan Oamkin visuaalisen suunnittelun koulutuksessa jatkossa aiempaa enemmän. (Uusitalo, sähköpostiviesti 29.3.2018). Marko Taivalkoski uskoo, että journalismi on alana menossa suuntaan, jossa tekijä-tuottajuuden taitoja tarvitsee liki jokainen journalistin ja viestinnän kanssa työskentelevä. Parhaillaan suunnitteluvaiheessa olevassa vuoden 2020 opetussuunnitelmassa pyritään ottamaan nämä seikat huomioon. Samalla pyritään vastaamaan myös tulevaisuuden vaatimuksiin, kuten esimerkiksi virtual reality (VR) -opetukseen ja sen tarpeeseen tulevaisuudessa. Taivalkoski näkee, että tuottajuuteen liittyviä opintoja on järkevintä tarjota pakollisten opintojen sijaan vaihtoehtoisina tai vapaasti valittavina opintoina kontaktiopetuksena toteutettuna. (Taivalkoski, sähköpostiviesti, 10.4.2018.)

Koulutuksen rinnalla myös opiskelijan oma kiinnostuneisuus ja harrastuneisuus ovat tärkeässä roolissa. Omien kiinnostusten kohteiden kautta tekijä-tuottaja löytää varmasti paljon ammennettavaa omaa ammattitaitoa ja tulevaisuuden työtehtäviä ajatellen. Lisäksi on myös erityisen tärkeää olla valveutunut ja avoin alalla tapahtuvista asioista. (Hiukka, Kemppainen & Luonua-Ojalehto 2017, 10.)



### **3.3 Kulttuurituottamisen ja luovan talouden Yamk-koulutus**

Oulun ammattikorkeakoulu aloitti Kulttuurialan ylemmän korkeakoulutuksen Kulttuurituottamisen ja luovan talouden tutkinto-ohjelmassa syksyllä 2016. Koulutus tarjoaa työelämälähtöistä koulutusta, joka syventää opiskelijan ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta. Opintojen laajuus on 60 opintopistettä ja sen keskeisiä sisältöjä ovat kulttuurituottaminen, luova talous ja kulttuurialan liiketoiminta. Aloituspaikkoja koulutuksessa on 20 ja uusia opiskelijoita otetaan sisään joka toinen vuosi. Näin ollen seuraava, samalla Oamkin historian toinen, Kulttuurialan Yamk-ryhmä aloittaa opintonsa syksyllä 2018.

Koulutus antaa valmiuden esimiestehtäviin, syvempiin asiantuntijatehtäviin tai oman yrityksen perustamiseen. Monialaisina yhteisinä opintoina tarjolla on muun muassa strategia- ja henkilöstöjohtamista, palvelumuotoilua, projektin johtamista, hankintaosaamista, myynti- ja asiakasosaamista sekä yrittäjyyden opintojaksoja. (Oulun ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 26.4.2018.)

Kulttuurin Yamk-opinnoissa valintaperusteena on korkeakoulututkinto, tai vastaava ulkomailta suoritettu tutkinto asianomaiselta alalta sekä kolmen vuoden alan työkokemus. Opiskelu tapahtuu pääosin verkko-opintoina, lähipäiviä järjestetään ensimmäisen opintovuoden aikana kerran kuukaudessa. Yamk-opinnot tarjoavat jo alalla olevalle tuottajatehtävistä kiinnostuneelle tai niissä jo toimivalle väylän täydentää osaamistaan esimies- ja asiantuntijatasolle. Jokaiselta hakijalta vaaditaan työkokemusta alalta, jolloin opiskelijalla on jo valmiiksi näkemystä ja kokemusta alasta ja sen toiminnasta. (sama, viitattu 26.6.2018.)

## 4 TUOTTAJA LUOVAN ORGANISAATION ESIMIEHENÄ

Tuottajan työssä merkittävässä roolissa ovat ihmisten johtamistaidot. Tuottajan työ on johtamista, esimiesasemassa toimimista, projektien vetämistä ja vastuunkantoa. Osalle tuottajaksi kouluttautuvista voi tulla yllätyksenä, kuinka laajasti tuottajan työ koostuukaan esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvistä piirteistä.

Elina Saksala kertoo Tuottajan käsikirjassa (2016, 42) kuinka tuottajan tehtävistä kiinnostuneilla ei aina ole ennakkoon selvillä se, että työ on nimenomaan luovien ihmisten johtamista asiantuntijaorganisaatioissa. Saksala kirjoittaa, ettei aina siis riitä, että tuottaja on jonkin tietyn kulttuurialan tai median asiantuntija, hänellä täytyy olla myös johtamisosaamista. ”Se ei edellytä sisäsyntyisiä ominaisuuksia eikä liioin erityistä halua käyttää valtaa. Mutta rooli ihmisten johtajana täytyy sisäistää ja sitä täytyy myös haluta.”

Jotta voidaan johtaa, tarvitaan luottamusta ja sitä etenkin luovan työyhteisön johtaminen edellyttää.

Esimiestehtävissä on haluttava tukea muita ihmisiä onnistumaan työssään ja on oltava valmis aktiivisesti ratkaisemaan työpaikan ongelmatilanteita. Tuottajan työ on siten palveluammatti, jossa keskeisenä pyrkimyksenä on kaikin tavoin mahdollistaa yhteisön jäsenten tehokas ja mielekäs työskentely ja heidän hyvinvointinsa. -- Hyvin toimivassa organisaatiossa on selkeä työnjako ja yhteiset pelisäännöt. Johtajuus on oikeudenmukaista ja tasa-puolista, vuorovaikutus on avointa ja ilmapiiri rehti. (Saksala, 43.)

Luovan tiimin vetäjältä vaaditaan oman alansa vankkaa tuntemusta, paineensietokykyä, tervettä itsetuntoa ja vahvaa motivaatiota. Tuottajan on osattava kuunnella, arvostaa muita, mutta hänen on myös tiukan paikan tullen pystyttävä tekemään nopeita, itsenäisiä päätöksiä. Luottamus ja kunnioitus esimiehenä ansaitaan vähitellen. Nämä kaikki seikat ovat tärkeitä motivoinnin onnistumisessa”. (sama, 58-59.)

Opetusneuvos Antero Rautavaara oli ensimmäinen johtamisen kouluttaja Suomessa. Hän kiteytti elämäntyönsä johtamisen parissa kahteen sanaan; yhteistyö ja luottamus. Näissä kahdessa sanassa tiivistyykin johtamisen olemus. Tämä johtuu siitä, että esimiestyössä tulee johtamista vasta, kun esimies saa vastualueellaan olevat henkilöt tekemään hyvää yhteistyötä ja

pyrkimään työssään yhteisten päämäärien saavuttamiseen. Tällaista toimintaa ei synny, elleivät ihmiset luota esimieheen, organisaatioon ja toisiinsa. (Juuti 2016, 37.)

Projektinvetäjänä tuottajalla on suuri vastuu työn onnistuneesta loppuun viennistä. Hyvä projektinvetäjä on kannustava ja innostaa muita. Sanotaan, ettei tuottajalla ole taiteellista vastuuta. Taiteellisen vastuun ja projektinjohtamisen vastuiden välillä on eroja, joskus tuottaja saattaa toimia myös taiteellisena johtajana kulttuurialan eri tuotannoissa, vaikkapa tanssin tai musiikin aloilla. Omien kiinnostusten kohteiden jättäminen tuotantojen ulkopuolelle kysyy ammattitaitoa ja harjaantuu kokemuksen myötä. Erityisen tärkeää on, että projektinvetäjä pystyy erottamaan omat mieltymyksensä ja halunsa projektin tavoitteista. (Häyrinen & Vallo 2012, 224.)

Saksala (2015, 47) pitää johtajuuden ydintä siinä, että jokaiselle työyhteisön jäsenelle annetaan mahdollisuus menestyä. Saksalan mukaan tavoitteen pitää olla selvä ja riittävän haastava, tekijöitä on rohkaistava ja kannustettava. Luovassa työyhteisössä henkilöstöä tulisi ajatella kanssaihmisinä, ei alaisina.

Tuottajan ihmissuhdetaidot ja sosiaaliset kyvyt toimia erilaisissa tilanteissa nousevat tärkeään rooliin tiimityössä. Hyvin onnistunut esimies saa tiiminsä tuntemaan olonsa luovaksi, vapautuneeksi ja avoimeksi. Tällainen tiimi tekee töitä yhteisen vision ja päämäärän eteen. Niin kuin Vallo ja Häyrinen Tapahtuma on tilaisuus -teoksessaan (2012, 227) toteavat: ”Lienee itsestään selvää, että tiimi, jossa on hyvä henki, saa ihmeitä aikaan, ja silloin tapahtuman toteutukselle on vain taivas rajana.”

Johtamisella ja esimiestyöllä on eroavaisuutensa. Juuti (2016, 60) toteaa johtamisen haasteista:

Johtaminen poikkeaa esimiestyöstä sikäli, että johtamisessa esimies on saanut vastuualueellaan olevat ihmiset mukaan yhteisiä päämääriä tavoittelemaan. Ihmisten johtaminen on paljon vaikeampaa kuin asioiden johtaminen siksi, että ihmisten maailmassa pätevät erilaiset lainalaisuudet kuin asioiden ja esineiden maailmassa. Asiat ja esineet ovat elottomia. Ne eivät ajattele itsenäisesti. Asiat ja esineet eivät myöskään keskustele keskenään epävirallisissa tilanteissa.

Muualla kuin luovilla aloilla voi nähdä useammin niin sanottua vanhan liiton johtamista, jossa johtaminen perustuu enemmänkin hallinnointiin, byrokraattiseen kontrolliin ja hierarkkiseen organisaatorakenteeseen. Luovien alojen johtaminen tapahtuu yhdessä samaan hiileen puhaltaen ja itsensä likoon laittaen. Luovien alojen johtajat osallistuvat omalta osaltaan operatiiviseen toimintaan. Hierarkioiden rikkominen ajasta jolloin noudatettiin perinteisen tehdastyöskentelymallin kaavaa, on hyväksyttyä, ja täysin tätä päivää.

Luovan organisaation johtamisessa tarvitaan hallinnoinnin ja kontrollin sijaan aivan toisella tavoin painottunutta johtamisfilosofiaa; uutta näkemystä sekä johtamisesta että organisaatiosta. Sekä tutkimusten että käytännön kokemusten perusteella vaikuttaa siltä, että johtamismallina toimii parhaiten transformaalinen, vahvoihin ja kehittyneisiin ihmissuhdetaitoihin, motivointiin ja luottamukseen perustuva palveleva johtajuus. Johtajan kannalta tällainen johtajuus on vaativaa: se edellyttää rohkeutta itsensä alttiiksi panemiseen, vahvaa, ehjää persoonallisuutta ja voimakasta sitoutuneisuutta. (Huuhka, 2010, 204.)

Tunneäly on luovan organisaation johtajalle välttämätön ominaisuus. Sen perustana on vankka itsetuntemus: kun tuntee itsensä, tietää itsensä kautta, mitä voi odottaa muilta. Tunneällyn kuuluvat myös paineensietokyky, todellisuudentaju, kyky ihmissuhteiden ylläpitoon, kyky hallita hetken mielijohteita ja kyky ilmaista omia tunteita. (sama, 81.)

Hyvä johtajuus edellyttää ihmisten käsittelytaitoa. Kehittämällä tunnetaitojaan johtaja parantaa suuresti mahdollisuuksiaan toimia. (Huuhka 2010, 81). Esimiehen työ on monivivahteinen ihmissuhdekoukeroiden ja sosiaalisten tilanteiden viidakko. On pystyttävä ottamaan haltuun useita pienempiä kokonaisuuksia, joiden avulla pienistä ohuista langanpätkistä muodostuu lopulta toivottu, onnistunut lankakerä. ”Ihmisten johtaminen koostuu monista psyykkisistä ja sosiaalista tekijöistä. Sosiaalisen ja psyykkisen tason logiikka on erilaista kuin talouden ja tekniikan tason logiikka.” (Juuti, 2016, 61.)

Luovien ihmisten kanssa työskentely vaatii erityisherkkiä tuntosarvia ja toimintamalleja. Elina Saksala tiivistää luovan tiimin tunneherkkyyden seuraavanlaisesti:

Tuottajan pitää säilyttää harkintakykynsä myllerryksen keskellä. Luovat ihmiset ovat kriittisiä ja usein myös tunneherkkiä. He näkevät ja kokevat voimakkaasti sekä kaiken hyvän ja kauniin että maailman vääryyden, pahuu- den sekä epäoikeudenmukaisuuden.” (Saksala 2015, 46.)

Tuottajan työssä on hyötyä elämäkokemuksesta, monipuolisesta koulutustaustasta ja työkokemuksesta. Monipuolisen kokemustaustan omaava tuottaja pystyy ammentamaan työhönsä paljon eri nyansseja ja toimimaan eri tasoilla. Kyky toimia avoimesti hyvässä vuorovaikutuksessa rakentuu varmasti kokemuksen kautta. Elina Saksala (sama, 46-47) kehottaakin lukemaan psykologiaa, romaaneja ja olemaan utelias ja avoin uusille ihmisille ja tilanteille. Monipuoliset tilanteet ja kokemukset rikastuttavat elämää ja elämäkatsomusta. Näistä taidoista on hyötyä hyvässä esimiestyössä. Saksala summaa: ”Oman itsensä tunteminen ja omien tunteidensa tunnistaminen luovat pohjan muiden ihmisten mielialojen ymmärtämiselle”.

#### **4.1 Tuottaja vuorovaikuttajana**

Vuorovaikutus on merkittävässä osassa työelämää, työtä, jossa tehdään työtä ihmisten kanssa. Keskeisiä vuorovaikutustaitoja ovat keskustelu-, neuvottelu-, esiintymis-, yhteistyö-, yhteistoiminta-, viestintä-, ryhmä-, tiimityö- ja empatiataidot. (Kauppila, 2000, 24.) Työelämävalmiuksiin voidaan laskea ihmissuhdetaidot, luovuus, verkostoitumisosaaminen, stressinsietokyky sekä rohkeus ja avoin asenne. Myös viestintätaidot, kirjoitustaito ja neuvottelu ovat listattuna työelämätaitoihin. (Piilinen & Mäkelä 2008, 47). Tuottaja tulee tarvitsemaan työssään kaikkia näitä taitoja. Taitojen ymmärtäminen ja niiden olemassa olon merkityksen sisäistäminen on osa vuorovaikuttajana toimimista.

Kauppila (2009, 66) kertoo vuorovaikutuksen uusista tyyleistä ja kuvailee vuorovaikutustyylien jakautuvan kahteen eri tyyliin niissä esiintyvien piirteiden perusteella: koviin ja pehmeisiin. Koviin tyyliin kuuluvat sellaiset, jotka sisältävät melko paljon dominoivuutta ja jämäkkyyttä tai suorastaan aggressiivista vuorovaikutustapaa. Kovaa tyyliä voi kutsua myös asiasuuntautuneeksi vuorovaikutukseksi sekä samalla asiajohtajuudeksi (management), jonka käyttäjät pyrkivät tavoitteisiin ilman ihmissuhdeaspektin tärkeyttä. Pehmeät vuorovaikutustyyli ovat ihmisläheisiä, ja niissä korostuu ihmisen merkitys sekä sosiaalinen keskinäinen yhteenkuuluvuus. Tässä tyyliin ihmiset asetetaan johtamisessa tuloksien

edelle. Ihmisten johtamisen (leadership) haasteena on pehmeiden tyylien avulla kovien tuloksien saavuttaminen.

Saksalan mukaan (2015, 50-53) vuorovaikutuksen perustana toimivat toisten ihmisten kunnioittaminen ja myönteinen uteliaisuus. Hyvän vuorovaikutuksen avaimet ovat Saksalan mukaan avoimuus, kuunteleminen ja hyvä tahto. Mitä laajemmin tuottaja pystyy maailmaa katsomaan, sen helpompaa vuorovaikuttaminen on. Erilaisiin ihmisiin ja kulttuureihin tutustuminen, ylipäättänsä silmien ja korvien auki pitäminen avoimella mielellä ovat osa tuottajan vuorovaikutuksen kehitystä. Ymmärrys vuorovaikutuksesta ja sen muodoista vie viestijää eteenpäin ja samalla hän kykenee hahmottamaan asioiden laajemman merkityksen. Tätä kautta tuottajana, esimiehenä toimiva pystyy ammentamaan työhönsä uusia nyansseja, jotka auttavat tiimityössä, ihmisten johtamisessa ja juuri pehmeän vuorovaikutustyylin omaavassa viestinnässä.

## **4.2 Osaajaverkosto ja mentorointi**

Kun ammattinimike on uusi, ei verkostoille ja ammatilliselle mentoroinnille ole ehtinyt muodostua yhteneviä toimintamalleja. Koulutuksen kehittäminen tarvitsee alan asiantuntijoiden ja ammattilaisten ääntä koulutusten kehittämiseen. Tämä toteutuu tutkintojen sisällä jokaiselle koulutusorganisaatiolle sopivalla tavalla. Valmistuva tuottaja on lähtökohtaisesti vielä raakile, uutena tekijänä hän tarvitsee neuvoja ja kannustusta tulevia työelämän projekteja ja tuotantoja ajatellen.

Henkinen jaksaminen voi olla koetuksella, kun tuottajan vastuualueella ovat koko projektin tiimin eteenpäin vienti, tavoitteiden seuranta, palautteen vastaanottaminen, innostaminen, motivointi, kuunteleminen, kannustaminen, tsemppaaminen, tukeminen ja rohkaiseminen. Tällöin merkittävään rooliin asettuu henkilökohtaisen mentoroinnin ja vertaistuen merkitys.

Saksala (2015, 41-41) kuvailee tuottajan työtä tietyllä tapaa yksinäiseksi – ammatillinen tukiverkosto on tärkeä osa ammattikehitystä ja henkistä jaksamista.

”Työn luonteesta johtuen jokaiselle tuottajalle tulee toisinaan kiperiä tilanteita, mutta kokemuksen myötä taito selviytyä niistä kasvaa vähitellen. Tuottajan työ on kuitenkin leimallisesti yksinäistä. Siksi on kovin hedelmällistä etsiä itselleen vastaavissa tilanteissa toimiva tukihenkilö, jonka kanssa hankalia – ja antoisiakin – kokemuksia säännöllisesti jakaa”.

Taiteen ja kulttuurin ammattiyhdistys TAKU ry järjestää vuosittain tuottajille suunnatun ammattilaisfestivaalin (ent. Tuottajapäivä, nyk. Sula - Luovan toiminnan ja bisneksen tapahtuman), johon luovien alojen ammattilaiset kerääntyvät jakamaan tietoutta ja oppimaan uutta. Tapahtuma kerää yhteen taiteen tekijät, luovien alojen yrittäjät ja välittäjät ja kehittäjät. (Taiteen ja kulttuurin ammattiyhdistys, viitattu 5.5.2018). Tämän kaltaiset kokonaisuudet tuovat virkistystä työkentälle ja palvelevat monipuolisesti tuottajan verkostoitumista. Erilaisten ammattialan verkostojen ja tapahtumien kautta tuottaja pystyy jakamaan tietoa, olemaan vuorovaikutuksessa ja keskustelemaan eri alan toimijoiden kanssa. Ajatusten, mielipiteiden ja kokemusten vaihdolla on olennainen osa ammatti-identiteetin muodostumisessa ja ylläpidossa. Toivon mukaan ammattiliitot ja ammattiyhdistykset ajavat näitä asioita eteenpäin jatkossakin ja kannustavat myös koulutustahoja luomaan omia sisäisiä mentoriverkostojaan.

## 5 MONIOSAAJUUS JA OSAAMISMALLIT

### 5.1 Moniosaajuus

Vuorovaikutus ja verkostoituminen asettuvat vahvaan rooliin tekijän oman osaamisen kehittymisen kannalta. Verkostoituminen ja verkostojen hankkiminen ovat avainasemassa tuottajan työnkuvaa ajatellen. Yhdessä tekeminen ja yhteistyötohojen tuki korostuvat alalla, jolla tänä päivänä työskentelee paljon freelancereita. Näin ollen sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot ovat olennaisessa osassa.

PKS Ennakointi ja Ennakointikamari teetättivät vuonna 2014 tulevaisuuden palveluja ja osaamistarpeita koskevan verkkoavoriihen. Kyselyyn vastasi yli 1000 yritysten ja oppilaitosten edustajaa, mukana myös runsaasti opiskelijoita. Raportin vastaajaryhmien kesken korostui tulevaisuuden osaamisalueina etenkin moniosaajuus, sosiaaliset taidot sekä kansainvälisyys. Tulevaisuuden koulutuksen tuleekin entistä vahvemmin miettiä ratkaisuja näiden osaamisalueiden vahvistamiseksi. Kyselyssä vastaajat jakoivat näkemyksiään myös tulevaisuuden kysytimmistä ammateista. (Valtari, Nummela & Vartiainen, 2014.)

Vaikka raportti on neljä vuotta vanha (4.6.2014), kertoo se havainnoista, joita on tehty jo silloin: moniosaajuus on tulevaisuutta ja nykypäivää. Tulevaisuuden osaaminen on monipuolista, laaja-alaista ja poikkitieteellistä. Tulevaisuuden tekijällä tulee olla hallussaan oman alansa syvempi tietotaito, tekijän täytyy myös pystyä monipuolisesti viemään osaamistaan eri tasoille. Osaamisessa korostuvat sosiaaliset taidot, vuorovaikutus ja ihmisten kohtaamiset. Yrittäjämäisyys, itsensä johtaminen ja kansainvälisyys ovat asioita, jotka korostuvat tulevaisuuden tekijän taidoissa. Tekijällä tulee olla hallussaan moniammatilliset verkostot ja hänen tulee ymmärtää sähköistä, monikanavaista viestintää ja markkinointia. Tulevaisuuden tekijä tulee osata hyödyntää tämän päivän teknologiaa ja hänen tulee kyetä ymmärtämään laajempia kokonaisuuksia. (sama, 10-45.)



Raportin tuloksissa selkeästi esiin tulevat sosiaaliset taidot ja metataidot ovat tulevaisuuden työn ja oppimisen avaintekijöitä. Sosiaalisten taitojen hallitseminen on välttämätöntä tulevaisuudessa. Metataidoissa esillä ovat osa-alueet: elämänhallinta, tiedonhallinta, verkostoituminen, kommunikointi sekä oman itsensä johtaminen. (sama.)

Samainen raportti esittääkin kysymyksen, miten tulkita ”kolmikantaa”: moniosaaminen vs. kokonaisuuksien hallinta vs. erikoisosaaminen? ”Moniosaajia tarvitaan, mutta vasta kokonaisuuksien hallinta tuottaa tehokkaampaa (järkevämpää) työntekoa ja parempaa itsensä johtamista. Lisäksi on tiettyjä aloja, joissa erikoisosaaminen korostuu moniosaamista enemmän.” (sama, 14.) Tämä on varsin mielenkiintoinen näkökulma moniosaajuutta ja sen eri muotoja ajatellessa. Minkälaisia osaamisvaatimuksia tulevaisuuden tuottajalta vaaditaan? Ovatko moniosaajuus, kokonaisuuksien hallinta ja erikoisosaaminen toistensa poissulkevia piirteitä? Tulevaisuudessa meidän tulee löytää muodot näiden uusien osaamistapojen hyödyntämiselle ja ennen kaikkea tunnistamiselle. Kun osaamme tunnistaa osaamisen moninaisuuden, pystymme hyödyntämään sitä halutulla tavalla sekä kohdentamaan osaamisen oikealle tasolle.

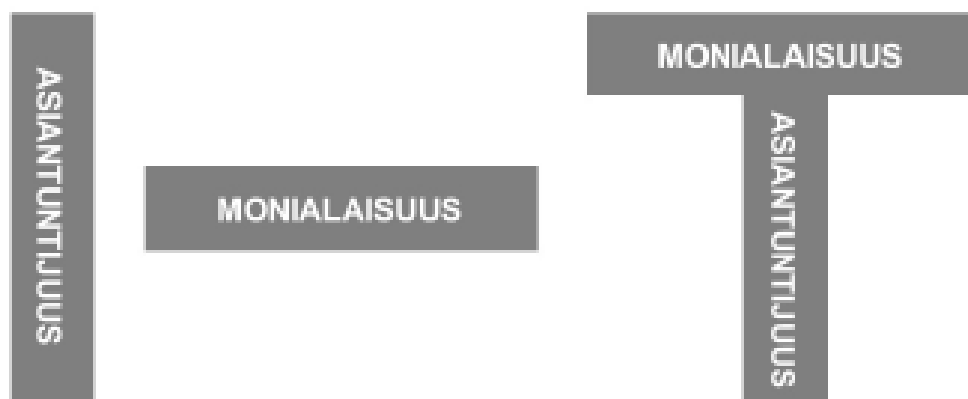
Moniulotteisen osaamisprofiilin omaavan tuottajan ei varmastikaan ole vaikeaa sijoittua työmarkkinoille. Millainen tulevaisuus tuottajilla on ja tunnemmeko tuottajat jatkossa tällä totutulla nimikkeellä? Moniosaamisen myötä myös nimikkeen päivittäminen voi olla tulevaisuutta. Tulevaisuudessa jokin toinen nimike voi kuvata tuottajan työnkuvaa paremmin kuin nykyinen. Entäpä sitten työllistyminen tulevaisuudessa? Mitchell ja Oinaala kirjoittavat teoksessaan Näkökulmia kulttuurituottajien koulutukseen (2012, 39) toteutetun haastattelun ammattikorkeakoulujen vastaajaryhmän uskonan kulttuurialojen työllistävän jatkossakin ainakin yhtä hyvin kuin nyt.

Kulttuuri- ja tapahtumatuotannon alalla syntyy koko ajan uusia työpaikkoja, luovan toimialan merkitys laajenee. Erityisesti on korostettava moniammatillisen osaamisen tarpeita, kun tuottamisosaamista tarvitaan erilaisissa rajapintatehtävissä (esim. matkailuala, sosiaali- ja terveyssektori ja liikunta-ala).

## 5.2 E-mallin osaaja

Seuraava osaajakategorisointi on tehty osana Minne matka kulttuurituottaminen? -julkaisua, joka toteutettiin Oulun ammattikorkeakoulun ensimmäisen kulttuurituottamisen ja luovan talouden Yamk-opiskelijaryhmän ja opettajien yhteistyönä vuonna 2017. Seuraavat otteet ovat luvusta Tuottaja moniosaaja, kirjoittajina Milla-Maija Kemppainen ja Pekka Isomursu.

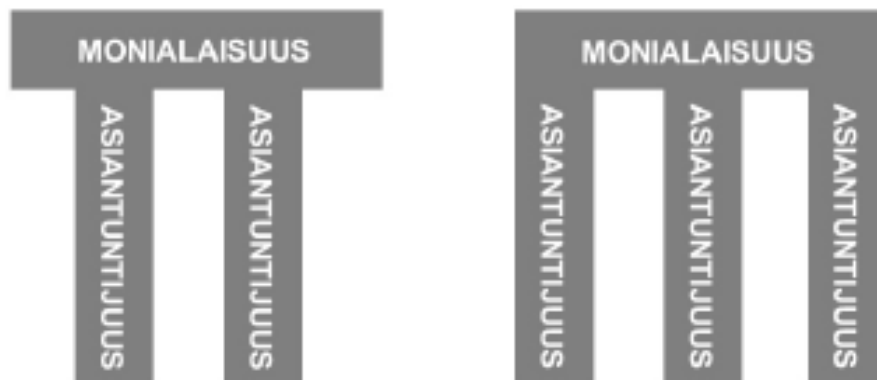
Perinteisellä asiantuntijalla on syvä ymmärrys omasta kapeasta osaamisalueestaan, mutta ei välttämättä juurikaan ymmärrystä - eikä ehkä kiinnostustakaan - muista aloista. Tällaista asiantuntijaa voidaan kutsua I-mallin osaajaksi (kuvio 1): I-kirjaimen muoto kuvastaa toisaalta osaamisen syvyyttä ja toisaalta sen kapeutta.



KUVIO 1. I-, tavuviiva- ja T-mallin osaajat

Monet työnantajat arvostavat I-mallin osaajaa, koska hän on erityisen pätevä siinä kapea- alaisessa asiantuntijatehtävässä, johon hänet on palkattu. I-mallin osaajan voi kuitenkin olla haasteellista toimia luovasti monialaisessa kehitystiimissä, koska hänen voi olla vaikeaa ymmärtää muiden ajatuksia ja toisaalta tuoda omiaan esille niin että muutkin ne ymmärtävät.

T-mallin osaaja -ajatusta on edelleen laajennettu esimerkiksi Pii-, M- tai kampamallin osaajaksi (kuvio 2). Yhteinen ajatus näille malleille on se, että tällaisen osaajan tietotaito ja osaaminen eivät keskity pelkästään yhden vahvan erityisosaamisalueen ympärille, vaan henkilöllä on syvä tietotaito useammalta alueelta. Pidemmän työuran tehneellä henkilöllä tämä voi useinkin olla tilanne, kun työtehtävät ovat uran aikana vaihdelleet. Etenkin kampamallin osaamista kohtaan voidaan kuitenkin esittää kritiikkinä, että kun syvän osaamisen alueiden määrä kasvaa niin missä vaiheessa tietämyksen syvyys kärsii liikaa ja ihminen ei enää ole asiantuntija missään.



KUVIO 2. Pii- ja M-mallin osaaja

Kulttuurituottaja joutuu työkseen viemään eteenpäin projekteja, joissa yhdistyy osaamista erittäin laaja-alaisesti, luovasta työstä vaikkapa taloushallintoon. Mukana on henkilöitä hyvin erilaisilla osaamisprofiileilla. T-mallin mukainen osaaminen lienee perusedellytys nykypäivän tuottajalle, mutta tätä selvitystä varten toteutettujen haastattelujen perusteella voidaan todeta, että laaja-alaiselle Pii-, M- ja kampamallin osaamiselle on yhä suurempi tarve.

Sillä ei yleensä ole suurta merkitystä, miltä osa-alueelta tai -alueilta tuottajan syväosaaminen on, kunhan sitä on. Oleellista on, että hän näkee kokonaisuuden ja ymmärtää hyödyntää muiden tiimiläisten syväosaamista tarpeen mukaan. Tuottajan tulee ymmärtää myös alan kehitystä ja omaa rooliaan kulttuurin muuttuvalla kentällä. On kyettävä mukautumaan nopealla sykkeellä alan kehitykseen ja uusiin tuuliin ja kyettävä omaksumaan uusia asioita. Tämän lisäksi tärkeää on, että tekijä pystyy hyödyntämään uusia asioita omassa työssään sekä osana oman ammattitaidon kehittymistä. (Isomursu & Kemppainen 2017, viitattu 30.4.2018.)

E-mallin osaaja tuo tämän hetken työelämään mielenkiintoisen näkökulman ja moniosaajille on selkeästi oma tarpeensa. Tähän aihealueeseen palataan myöhemmin tutkimustulosten yhteydessä luvussa 7.5.1 Tulevaisuuden moniosaaja.

## **6 AINEISTO JA MENETELMÄT**

### **6.1 Tutkimuskohde**

Tämän opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena on selvittää kulttuurialalla toimivien tuottajien ja kulttuurituottajien työnkuvaa ja osaamistarpeita. Työnkuvan havainnoinnin myötä aineistoa käsitellään koulutustarpeiden näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monella erilaisella menetelmällä. Näissä menetelmissä yhteisenä piirteenä korostuu muun muassa kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat (Jyväskylän yliopisto, viitattu 26.4.2018).

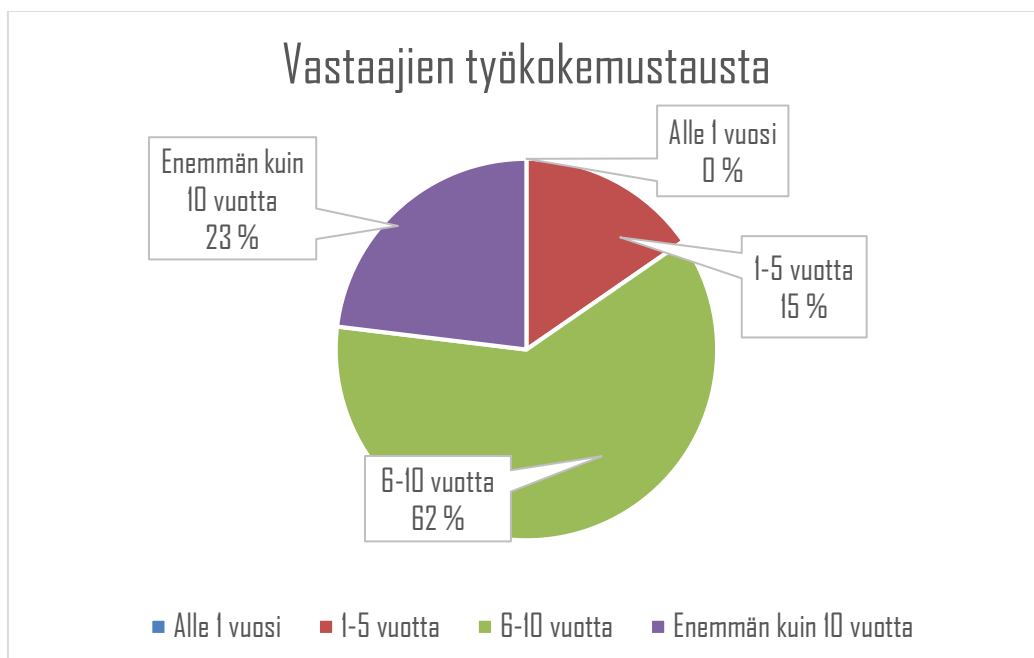
Opinnäytetyössä tiedonkeruuseen on käytetty laadullista kyselyä sekä henkilökohtaisia haastatteluja. Näiden lisäksi toteutettiin sähköpostihaastattelut Oulun ammattikorkeakoulun henkilökunnan TKI-toiminnasta ja viestinnän tutkinto-ohjelman suuntautumisvaihtoehtoista vastaaville henkilöille. Sähköpostihaastattelut toteutettiin maaliskuun ja huhtikuun 2018 aikana.

### **6.2 Kysely**

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tarkoituksena on saada koottua tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin. Kyselyssä kartoitettiin vastauksia tuottajan tärkeimpiin osaamisalueisiin sekä ajatuksia alan tulevaisuudesta, koulutuksesta ja sen kehittämisestä. Tutkimuksen kohteena on ennalta valikoitu kohderyhmä. Kyselyyn valitut henkilöt valittiin seuraavin kriteerein: on toiminut tai toimii tuottajana kulttuurialalla Oulun alueella, on vaikuttanut kulttuurialalla ja on kiinnostunut tuottamiseen liittyvän opetuksen kehittämisestä.

Tarpeiden kartoittamiseksi toteutettiin verkossa laadullinen kysely. Kysely toteutettiin Google Forms -kaavakkeella ja se lähetettiin yhteensä 16 tuottajana toimivalle tai aiemmin toimineelle henkilölle. (Liite 1.) Jokainen kyselyyn osallistuva sai linkin kyselyyn sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä, vastausprosentin näin ollen 81%. Kyselyn toteutettiin 30.1.-11.2.2018 välisenä aikana. Vastausaikaa jatkettiin vielä hieman yli viikolla, jotta kaikki mahdolliset vastaukset saatiin kasaan 20.2.2018 mennessä. Osa tämän työn vastauksista tullaan käsittelemään anonymyminä, sillä muutama kyselyyn vastanneista ei halunnut nimeään julkaistavaksi.

Kaikki kyselyyn vastaajat työskentelevät tai ovat työskennelleet Oulun seudulla tuottajan työtehtävissä kulttuurialalla. Kolme vastaajaa on muuttanut pois Oulun seudulta ja työskentelee vastaavissa tehtävissä Etelä-Suomessa. Vastanneiden alan työkokemustausta jakautui suhteellisen tasaisesti useampaan työssäolo vuosikategoriaan. Nämä kategoriat olivat alan työkokemusta alle 1 vuosi, 1-5 vuotta, 6-10 vuotta ja enemmän kuin 10 vuotta (kuvio 3).



KUVIO 3. Vastaajien työkokemustausta

15% vastaajista on työskennellyt alalla 1-5 vuotta, 62% 6-10 vuotta, ja 23% enemmän kuin 10 vuotta. Yhteensä 77% vastaajista on työskennellyt alalla yli 6 vuotta. Näin ollen vastaajien työkokemusta ynnätessä voidaan todeta, että kyselyyn vastanneilla henkilöillä on ehtinyt karttua kokemusta ja näkemystä alan toiminnasta jo pidemmältä ajalta.

### **6.3 Haastattelu**

Opinnäytetyössä toteutetut haastattelut sijoittuvat puolistrukturoidun ja teema-haastattelun välimaastoon. Puolistrukturoidussa haastattelussa käsiteltävät aiheet ja asiat, otoskoot, haastateltavat ihmiset ja kysyttävät kysymykset ovat ennalta määriteltyjä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat, tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Täysin yhtenäistä määritystä strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuu formaaliudessaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Teemahaastattelu on keskustelun omainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista samoista asioista samassa laajuudessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, 26.4.2018.)

Kyselyyn vastanneista 13 henkilöstä valittiin henkilökohtaiseen haastatteluun 4 henkilöä (Liite 2). Esittelen haastateltavat seuraavassa kappaleessa. Kaikki haastattelut toteutettiin Oulussa huhtikuussa 2018. Jokainen haastattelu nauhoitettiin ja tärkeimmät kohdat kirjoitettiin ylös haastattelutilanteesta.

Niina Ristolainen on Pohjois-Suomen suurimman musiikkifestivaalin Qstockin festivaalikoordinaattori, viestintävastaavana sekä Qstock-organisaation johtoryhmän jäsen. Ristolainen on valmistunut medianomiksi Oulun ammattikorkeakoulusta mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehdosta vuonna 2010.

Hanna Jakku työskentelee projektityöntekijänä Oulun kaupungin kuntalaislähtöisen kaupunkikehittämisen hankkeessa. Hän on myöskin valmistunut mediatuottajaksi Oulun ammattikorkeakoulusta vuonna 2006 ja tällä hetkellä hän täydentää osaamistaan Oamkissa Kulttuurituottamisen Yamk-opinnoilla. Jakulla on pitkä tausta festivaalituottamisesta muun muassa Ilmakitaransoiton MM-kilpailun ja Oulun Musiikkivideofestivaalien parissa 2003-2015 välisenä aikana.

Laura Siitonen työskentelee Oulun juhlaviikkojen tuottajana sekä Oulunsalo Soin ja Elojazzin rahastonhoitajana. Taustaltaan Siitonen on muusikko ja kääntäjä ja viimeistelee haastatteluhetkellä kulttuurituottamisen opintojaan Humanistisessa ammattikorkeakoulussa.

Mira Kolanen toimii tuottajana JoJo - Oulun Tanssin Keskuksessa. Ennen nykyistä työtä Kolanen työskenteli Oulun ammattikorkeakoulussa tapahtumatuottajana vuosien 2001-2017 ajan. Koulutukseltaan Kolanen on tanssinopettaja (AMK). Kolanen opiskelee tällä hetkellä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Oamkissa Kulttuurituottamisen ja luovan talouden tutkinto-ohjelmassa ja on pätevoittänyt osaamistaan alalla muun muassa tapahtumatuottajan perusasteen näyttötutkintokoulutuksella.

## 7 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset on jaettu toteutetun kyselyn ja haastattelujen pohjalta kolmeen alakategoriaan koskien tulevaisuuden tuottamisen osaamista: kulttuurituottajan työtehtävät, tuottajan osaamisalueet sekä moniosaajuus. Tämän lisäksi tulokset on jaettu omiin lukuihinsa koskien yleisemmin alan tilannetta ja tulevaisuutta, tulevaisuuden tuottajakoulutusta Pohjois-Suomessa, TKI-työn ja opetuksen yhteistyötä sekä kestävää kehitystä.

### 7.1 Kulttuurituottajan työtehtävät

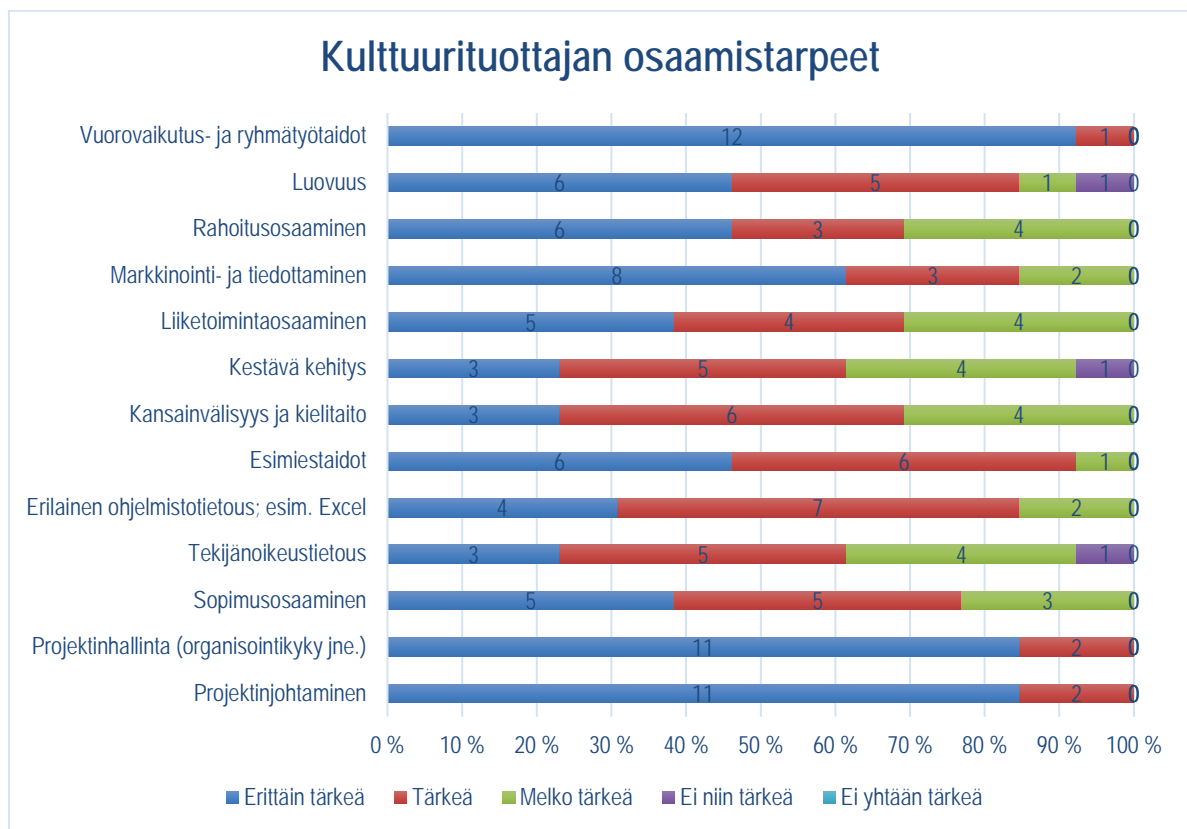
Tuottajien työtehtävät ovat laajoja ja jokaiseen pestiin mahtuu useita erilaisia kokonaisuuksia. Osalla vastaajista työtehtävien laajuus yllätti. Yhden henkilön työtehtävälistaukseksi yli kymmenen kokonaisuuskohdan luettelo vaikuttaa laajalta. Erityishuomiona kaikkien henkilöiden vastauksista ilmenee viestinnän ja markkinoinnin osuus vastaajien nykyisissä työtehtävissä. 12/13 vastaajasta kertoo toteuttavansa tämän hetkisessä työssään viestintää ja vastaavansa jonkinlaisesta markkinointiviestinnästä.

Kun katsotaan kyselyyn vastanneiden ja haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden työtehtäviä ja sisältöjä, voidaan todeta, että E-mallin osaamismalli on tulevaisuutta. Vastanneiden työtehtävissä korostuu vahvasti moniosaajuus, erilaiset monipuoliset viestinnälliset ja kulttuurisisällölliset työtehtävät, jotka kulmineituvat projektinhallinnan perusosaamiseen.

Tuottajan tärkeimpiä osaamisalueita kysyttäessä vastaajat luokittelivat ennalta määriteltystä osaamisalueista seuraaviin tärkeysluokituksiin: ei yhtään tärkeä, ei niin tärkeä, melko tärkeä, tärkeä ja erittäin tärkeä. Määritellyt osaamisalueet olivat projektinjohtaminen, projektinhallinta (organisointikyky jne.), sopimusosaaminen, tekijänoikeustietous, erilainen ohjelmistotietous, esimiestaidot, kansainvälisyys ja kielitaito, kestävä kehitys, liiketoimintaosaaminen, markkinointi- ja tiedottaminen,



rahoitusosaaminen, luovuus sekä luovuus ja ryhmätyötaidot. Vastausten jakauma esitellään kuviossa 4.



**KUVIO 4. Kulttuurituottajan osaamistarpeet**

Kun katsotaan kokonaisuutta 12/13 vastaajasta luettelee erittäin tärkeäksi vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot. Projektinhallinta sekä projektijohtamista piti erittäin tärkeänä 11 vastaajaa, Kaksi vastaajaa piti osaamisaluetta tärkeänä. Erittäin tärkeänä 8/13 vastaajista pitää markkinointi- ja tiedostusosaamista.

Noin puolet vastaajista luokittelee esimiestaidot erittäin tärkeäksi ja noin puolet tärkeäksi. Yksi vastaajista luokittelee esimiestaidot melko tärkeäksi.

Vastaajat kokevat luovuuden tärkeäksi tuottajan työtehtävissä. Kuusi vastaajaa pitää luovuutta erittäin tärkeänä ja viisi vastaajaa tärkeänä osaamisalueena. Vastaajista yksi piti luovuuden osaamisaluetta melko tärkeänä ja yksi vastaaja ei niin tärkeänä.

Näiden jälkeen seuraavaksi tärkeysluokassa tärkeäksi vastaajat listaavat sopimusosaamisen, tekijänoikeustietouden, erilaisen ohjelmistotietouden, kansainvälisyyden ja kielitaidon ja liiketoimintaosaamisen.

Rahoitusosaaminen jakoi vastaajien mielipiteitä, sillä kuusi vastaajaa piti taitoa erittäin tärkeänä. Vastaajista kolme piti taitoa tärkeänä ja neljä melko tärkeänä. Myös kestävä kehitys jakoi vastaajien mielipiteitä. Erittäin tärkeänä osaamisalueena sitä piti vain kolme vastaajaa, tärkeänä viisi vastaajaa, melko tärkeänä neljä vastaajaa, ja ei niin tärkeänä yksi vastaaja.

## **7.2 Millaisia ominaisuuksia tuottaja tarvitsee? Tuottajan tärkeimmät osaamisalueet**

Kyselyssä kysyttiin tärkeimpiä osaamisalueita tuottajan työtehtävissä. Tämän lisäksi tulevaisuuden tuottajan tärkeimpiä osaamisalueita kysyttiin henkilökohtaisissa haastatteluissa. Vastauksissa oli yllättävän paljon samanlaisuutta. Kokonaisuutta katsoessa vastaajien työtehtävissä korostuu etenkin projektinhallintaosaaminen, esimiestaidot sekä viestintä- ja markkinointitaidot. Myös luovuus ja erilaiset sosiaaliset taidot nousevat esille vastaajien kommentteissa.

Haastattelujen ja kyselyn vastausten perusteella voidaan muodostaa käsitys tuottajan tärkeimmistä osaamisalueista (kuvio 5). Tämän myötä osaamisalueet on ryhmitelty muutaman pääkategorian alle. Nämä kategoriat ovat projektinhallinta, Ihmissuhde- ja esimiestaidot, luovuus ja alakohtaiset substanssitaidot: tässä tapauksessa viestintä ja markkinointi, joka osoittautui useimpien vastaajien yhdeksi työtehtäväksi. Haastateltavat ovat esimerkiksi yhtä mieltä siitä, että luovuuden korostaminen tulevaisuuden tuottajaopinnoissa on tärkeää. Lisäksi markkinoinnin ja viestinnän taitojen vahvistaminen koetaan tärkeäksi - kaikki haastateltavat toteuttavat työssään säännöllisesti markkinoinnillisia ja viestinnällisiä työtehtäviä.

# TUOTTAJAN TÄRKEIMMÄT OSAAMISALUEET

Luovuus

Projektinhallintaosaaminen

Ihmissuhdetaidot: sosiaaliset- ja esimiestaidot

Alakohtaiset substanssitaidot: viestintä- ja markkinointi

*KUVIO 5. Tuottajan tärkeimmät osaamisalueet*

Seuraavissa alaluvuissa tullaan käsittelemään kategorisoituja osaamisalueita tarkemmin.

## **7.2.1 Luovuus**

Tässä yhteydessä luovuus käsitetään niin luovaksi ongelmanratkaisukyvyksi kuin taiteelliseksi luovuudeksi. Tuottajan työhön sisältyy myös viestinnällisesti luovaa ajattelua yhdistettynä visuaaliseen hahmottamiskykyyn. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työtehtävien perusteella voidaan tulkita, että kulttuurituottajalta vaaditaan luovuutta monenlaisissa eri työtehtävissä. Suuri osa kyselyyn vastanneista on sitä mieltä, että tuottajalta vaaditaan työtehtävissään luovuutta ja ideointikykyä. Etenkin jos asiat eivät mene suunnitellusti, on tuottajan pystyttävä kehittämään tilanteelle ratkaisu. Haastateltavat ovat yhtä mieltä luovuuden roolin tärkeydestä omassa työnkuvassaan. Kyselyyn vastanneiden kesken on hankala tulkita, kuinka suuri osa kunkin tuottajan työstä on luovaa toimintaa. Monet yksittäiset työtehtävät sisältävät luovia toimintamalleja ja toteutustapoja, joiden erittely on haastavaa.

Hankalissa tilanteissa voi huomata, etteivät vanhat toimintamallit enää olekaan paikkaansa pitäviä. Tällöin tuottajalta vaaditaan kykyä luoviin ratkaisuihin ja keinoja nähdä uusia toimintamalleja sekä mahdollisuuksia. Lisäksi erilaiset viestinnälliset ja markkinoinnin työtehtävät vaativat luovuutta: esimerkiksi visuaalista ja verbaalista hahmotuskykyä. Organisaatioiden kehitystyössä luovuus ja idearikkaus näkyvät usein positiivisina tuloksina.

Luovuus näkyy Mira Kolasen tuottajan työssä niin sanottuna arjen luovuutena, ratkaisukeskeisyytenä. Viestinnällisissä työtehtävissä luovuus korostuu visuaalisesti. Tuottajan työtehtävät vaativat ongelmanratkaisukykyä - kykyä ideoida ja tehdä ratkaisuja erilaisissa tilanteissa. ”Työ pienehkössä kolmen hengen organisaatiossa vaatii monimuotoista osaamista ja omien taitojen likoon laittaminen on arkipäivää. Luovuus korostuu myös visuaalisen suunnittelun ja verbaalisten työtehtävien parissa.” (Kolanen, haastattelu 4.4.2018). Kolasen työtehtävärepertuaari onkin verrattain laaja, kattaen markkinointia, tiedottamista, käsiohjelmien ja julisteiden graafista suunnittelua, suomen kielen oikeinkirjoitusta ja tarvittaessa myös käännöstyötä. Kokonaisuutena työtehtävät vaativat monipuolista osaamista ja eritoten visuaalista hahmotuskykyä sekä viestinnällistä ymmärrystä.

Viestinnällisesti luova hahmottamiskyky on tarpeellinen taito tuottajan osaamisrepertuaarissa. Niina Ristolaisen työssä Qstock-festivaalin festivaalikoordinaattorina luovuus näkyy vahvasti. Ristolainen vastaa sisällöntuotannon viestintäpuolesta ja painottaa samalla luovuuden merkitystä osana tuottajan työtä. ”Tapahtumatuotannot ovat elämysalaa ja kaikki mitä tapahtumat viestivät ulospäin ovat osa elämystä. Tänä päivänä tarinoiden merkitys on vahva, persoonallisella ja erottuvalla otteella luodaan onnistuneita elämyksiä myös viestinnän kautta.” (Ristolainen haastattelu 17.4.2018).

Luovuus korostuu myös esimerkiksi apurahojen ja avustusten haussa, jotta hakemukset eivät toistaisi vuodesta toiseen samaa kaavaa. Ideointi ja luova toiminta vaativat kuitenkin myös resursseja ja työaikaa. Laura Siitonen kuvailee ideointiprosessien olevan välillä kuluttavia ja aikaa vieviä. ”Niin mukavaa kuin luovuus ja ideointi ovatkin, se on myös todella kuluttavaa - jatkuva ideointi vie herkästi mehut.” (Siitonen kysely, 15.2.2018.)

Miten luovuus otetaan huomioon alan koulutuksessa? Esimerkiksi Oamkissa vuonna 2012 aloittaneiden mediatuottajien opintosuunnitelmassa pakollisiin opintojaksoihin kuului Kuvallisen mediailmaisun tulkinta.

Opintojakson tavoitteena on että opiskelija osaa kertoa visuaalisen median ilmaisun perusteet etenkin valokuvan ja elokuvan, mutta myös TV:n ja verkkojulkaisun osalta. Opintojakson jälkeen opiskelija osaa myös analysoida kuvallisen viestin muodostumisprosessia eli miksi tulkitsemme viestiä niin kuin tulkitsemme. Opintojakson myötä opiskelijalla on perustaidot tulkita ja hyödyntää visuaalisen mediakulttuurin ilmaisun historiallista viitekehystä. Lisäksi vastaavanlaisia luovuutta hyödyntäviä opintojaksoja ovat esimerkiksi konseptisuunnittelu sekä luovan käsikirjoittamisen työpaja. (Oulun ammattikorkeakoulu, viitattu 19.4.2018.)

Tämän kaltainen opintokokonaisuus tukee vahvasti tuottajan luovuuden kehitystä ja taitoa tulkita erilaisia visuaalisen viestinnän elementtejä. Näiden taitojen myötä tuottaja kasvattaa ammattiosaamistaan ja pystyy laajentamaan ymmärrystään kulttuurialan värikkästä, visuaalisesti voimakkaasta kentästä. Koska Oamkissa vuonna 2012 mediatuottamisen aloittaneet opiskelijat ovat viimeisimpiä kyseisten opintojaksojen suorittaneita tuottajaopiskelijoita, ei vertailua tämän hetkiseen opintojaksojen tarjontaan ja sisältöihin pystytä toteuttamaan.

### **7.2.2 Projektinhallintaosaaminen**

Tuottajan työ tulee olemaan jatkossakin eri kokoisia ja laajuisia projekteja. Kyse- lyssä selkeä enemmistö, kahdeksan vastaajaa, mainitsee tärkeäksi projektinhal- linnan omassa tuottajan työssään. Projektinjohtaminen ja esimiestaidot nousevat esille erityisen tärkeänä neljän vastaajan kesken. Kyselyssä vastaajille annettiin mahdollisuus vapaaseen kommentointiin (liite 1). Vastaajat korostavat organi- sointi- ja ongelmanratkaisukykyä, strategista johtamis- sekä omantunnon johtamis- taitoa. Isojen kokonaisuuksien hallinta sekä syy-seuraussuhteiden laajempi ym- märrys mainitaan myös tärkeäksi osaksi tuottajan työtä.

Business Finlandin Luova matka -hankkeen projektipäällikkö Susanna Kyllönen (kysely 20.2.2018) kertoo tuottajalle tärkeää olevan projektimuotoisen työskentelyn ja kehittämistyön perusasioiden osaamisen.

”Erikoistuminen ja substanssiosaaminen ovat myös tärkeää, mutta niitä voi joutua ottamaan hallintaan useammankin uransa aikana. Suuren informaatiotulvan varjossa asioiden analyttinen tarkastelu, jatkuva oppiminen ja asioista selvää ottaminen korostuu jatkossakin.”

Projektimuotoisen työskentelyn vankkaa perusosaamista vaaditaan tuottajalta myös tulevaisuudessa. Niina Ristolainen (kysely 9.2.2018) kiteyttää tulevaisuuden tuottajan olevan vuorovaikutustaitoinen, alan uutisia seuraava ja sitä myöten erilaisin mediavälineisiin sekä pintoihin tutustuva utelias henkilö, joka vakaan projektinhallinnan taidoin osaa käyttää myös luovuutta työtehtävissään.

Laura Siitonen (kysely 15.2.2018) kertoo projektinhallinnan olevan hänen työssään merkittävässä roolissa. Tuottaja voi toimia työssään melko yksin, joten oman työn johtaminen ja projektin kasassa pitäminen ovat elinehtoja esimerkiksi festivaalien toteutumiselle. Olennaisina osaamisalueina Siitonen pitää myös liiketoimintaosaamista sekä markkinoinnin ja tiedottamisen osaamisalueita. ”Ilman niitä ei tule asiakkaita, ja ilman asiakkaita ei tule festivaaleja.”

Eri viestintävälineiden, media-alustojen ja -kanavien perustietämys on osa tuottajan työtä. Tuottajalla on parhaimmillaan käytössään laaja skaala eri markkinointivälineitä. ”Käytössä on päivittäin eri viestintävälineitä, niin sisäisessä viestinnässä kuin markkinoinnin suunnittelussa. Näiden välineiden käyttöön vaaditaan vähintään perustietämys, jotta työryhmien ohjaus, markkinointiviestinnän ja sisältöjen suunnittelu mahdollistuu.” (Niina Ristolainen, kysely 9.2.2018).

### 7.2.3 Ihmissuhdetaidot

Tulevaisuuden tuottaja tarvitsee työssään yhä enemmän ihmissuhdetaitoja. Hyvin suuri osa tuottajista työskentelee esimiestehtävissä ja täten käsittelee työssään johtamiseen liittyviä sisältöjä.

Sosiaaliset taidot nousivat esille kuuden kyselyyn vastanneen vastauksissa, jossa he korostivat sosiaalisen taitojen merkitystä tuottajan työssä. Tuottajalla on hyvät vuorovaikutus- sekä esimiestaidot ja hän on yhteistyökykyinen tiiminvetäjä. Tuottajan työssä tärkeäksi koetaan vuorovaikutustaidot sekä erilaiset ihmissuhdetaidot. Vuorovaikutus- ja esimiestaidot korostuvat muun muassa eri tiimien ja ihmisten kanssa toimimisessa, asioiden käynnistämisessä itsenäisesti, PR-tehtävissä sekä erilaisissa viestinnällisissä toimenpiteissä.

Tuottajalta odotetaan myös paineensietokykyä ja kykyä omaksua uusia asioita alan nopeassa uudistumistahdissa. Tuottajan tulee pystyä tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa hyvin eri tyyppisissä tilanteissa. Hanna Jakku kuvailee tulevaisuuden tuottajan olevan uudistumiskykyinen moniosaaja, jolla on vankka ammattitaito projektien ja ihmisten johtajana. Ihmisten johtajuus ja keinot erilaisten luovien tiimien johtamiseen ovat tärkeitä seikkoja alan koulutuksen sisältöjä mietittäessä.

Emmi Pääkkönen (kysely 8.2.2018) korostaa tulevaisuuden tuottajan ihmissuhdetaitojen merkitystä niin työelämässä kuin koulutuksessa. Pääkkönen kuvailee tuottajaa hyväksi ihmissuhdetaituriksi:

Tuottajalla tulee olla kyky kuunnella ihmisiä, taitoa motivoida ihmisiä ja saada heidät toimimaan projektin kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Tuottaja on kuin liima erilaisten sidosryhmien välillä, hyvillä ihmissuhdetaidoilla on mahdollista paikata monia puutteita.

Siitonen (kysely 15.2.2018) näkee johtamisen luovalla alalla yhdessä tekemisenä: asioita toteutetaan koko tiimin voimin samaa päämäärää tavoitellen. Yh-

dellä ihmisellä on kuitenkin loppujen lopuksi vastuu kaikesta. Vastaavassa roolissa toimivan tulee ymmärtää tämä vastuullinen rooli ja samalla hänellä tulee olla rohkeutta hoitaa vastuullinen työtehtävä maaliin saakka.

Kyselyn vastausten perusteella voi todeta ihmissuhdetaitojen roolin korostuvan tulevaisuudessa. Työelämän hektisyyden ja projektiluontoisen työmäärän lisäytyessä tuottajan henkinen kuormitus voi tulevaisuudessa olla paljon nykyistä voimakkaampaa. Koulutuksen tulee pystyä valmentamaan tekijöitä myös henkisen jaksamisen näkökulmasta. Varmuus ja luotto tekemiseen tulee kokemuksen kautta. Kokemuksen kautta syntyy myös ymmärrys asioista ja niiden merkityksistä, jonka myötä tuottaja pystyy hahmottamaan paremmin laajempia kokonaisuuksia.

#### **7.2.4 Alakohtaiset substanssitaidot**

Tulevaisuuden tuottajan työnkuvaa kysyttäessä yhtäläisyyksiä vastaajien kesken löytyi paljonkin. Seitsemän vastaajasta kertoo tulevaisuuden tuottajan ajan hermosta olevaksi avarakatseiseksi, joustavaksi ja luovaksi moniosaajaksi. Muutama vastaaja korostaa kuinka tuottajan tulee ymmärtää kulttuurin kentän lisäksi liiketoiminnallista puolta. Lisäksi tuottajalta vaaditaan sopivalla tavalla nöyrää suhtautumista, sillä ala muuttuu ja kehittyy koko ajan.

Kolme vastaajaa korostaa eritoten sisällöntuotanto-osaamisen tärkeyttä tuottajan työnkuvassa. Alakohtainen substanssiosaaminen ja sujuva sisällöntuotanto ovat osa päivittäistä työtä, olipa kyse mainoksesta, informatiivisesta tekstistä, tiedotteesta tai sisäisestä viestinnästä. Sisällöntuotanto-osaaminen on tärkeää, kun mietitään miten kukin sisältö vaikuttaa oman organisaation yritysmielikuvaan ja miten sisältö peilaa organisaation viestintä- tai markkinointistrategiaa Niina Ristolainen summaa. (Ristolainen, kysely 9.2.2018.)

Substanssiosaaminen mielletään hyvin alakohtaisena, joten tämän tutkimuksen myötä ei voida mainita laajalla skaalalla spesifejä substanssiosaamisaloja, joita



tuottajan tulisi osata. Tutkimuksen tuloksista nousi kuitenkin yksi spesifi osaamisalue: tekijänoikeus- ja sopimustietous. Sopimus- ja tekijänoikeusosaaminen on yksi tuottajan tärkeimmistä työkaluista ja samalla osa tuottajan perusosaamista. Sopimuksien avulla tuottaja luo luottamuksen tekijöiden ja tilaajien välille. Sopimuksien laadinta ja sen sisältöjen ymmärtäminen tulee olla tuottajalla hallussa aina kun puhutaan tekijänoikeuksien luovuttamisesta, siirtämisestä tai ylipäänsä käyttöoikeuksien luovuttamisesta tiettyyn käyttöön rajatusti tai rajattomasti. Hanna Jakku (kysely 8.2.2018) toteaa: ”Pääsääntöisesti tuottaja tekee projekti- muotoista työtä ja samalla tuottajan tulee ymmärtää oman alansa lainalaisuudet, perinteet ja trendit.” Loud Silents -festivaalin festivaalijohtaja Emmi Pääkkönen (kysely 8.2.2018) mainitsee kuitenkin, että sopimusosaamisen tarvitseminen vaihtelee valtavasti tuottajan tehtävästä ja organisaatiosta riippuen.

Mira Kolanen on yhtä mieltä usean muun vastaajan kanssa siitä, että tuottajan on hyvä olla tietoinen alan käytännöistä, oikeuksista ja erilaisista menetelmistä. Ala on koko ajan muuttuva, joten tieto päivittyy ja sen myötä uutta tietoa on pystyttävä seuraamaan aktiivisesti.

Tuottajan duunit julkaisussa kirjoittaja Iso-Aho (2015, 103) uskoo kulttuurialan sopimuskulttuurin olevan kehittymässä parempaan suuntaan. Enemmistö nuoren sukupolven tuottajista pitää kirjallisia sopimuksia, jos ei aivan itsestään selvyysinä, niin joka tapauksessa suositeltavana käytäntönä.

Unohda hyvä veli -kirjan nimi viittaasi aikanaan siihen, että kulttuurialalla on perinteisesti totuttu luottamaan vähän huonommankin kaverin sanaan ja kirjallisten sopimusten vaatimista on pidetty nipottamisena, turhana byrokratiana ja suorastaan epäluottamuksen osoituksena (Iso-Aho 2015, 103).

### **7.3 Moniosaajuus: Tekijä-tuottajuus**

Kaikki kyselyyn vastanneet ja haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että moniosaajuus on tätä päivää ja tulevaisuutta. Moniosaajuuteen liittyviä kysymyksiä tarkennettiin henkilökohtaisissa haastatteluissa neljän haastateltavan kesken.

Mira Kolanen näkee, että tietyn substanssin osaaminen ja sen ympärille tuottaja-osaamisen rakentaminen on mahdollista. Tämän kaltaista kokonaisuutta hyödynnetään jo tänä päivänä osana Oamkin tanssinopettajakoulutusta. Valtaosan tanssin alan tekijöistä tulee ymmärtää myös tuottantopuoli, jotta he pystyvät olemaan mukana erilaisten alan näytösten ja tapahtumien suunnittelussa. (Kolanen haastattelu 4.4.2018.) Tällöin voidaan tulkita tekijä-tuottajuuden olevan vahva osa alan tulevaisuutta.

Yleisesti alan eri sisältöjen tunnettuutta ajatellen, tuottajuuden osaamisalueet eivät ole vielä kovin laajasti tunnettuja. Tuottajuus vaatii vielä tiedon lisäämistä ja levittämistä laaja-alaisemmin myös kulttuurin ja viestinnän alojen ulkopuolelle. Tätä kautta tulevaisuudessa tuottajan työt lisääntyvät ja löydetään tarvetta erilaisille tuotannollisille asioille. Mira Kolanen (haastattelu 4.4.2018) mainitsee yhtenä hyvänä tämän päivän esimerkkinä pankkialan, jossa tuottaminen on löydetty ja niin sanotusti sisäänleivottu osaksi toimintaa, esimerkiksi organisaation oman tapahtumatuotantoon erikoistuneen tiimin osalta. Tuottajan työnkuvan ja osaamisalueiden tietoisuuden leviäminen lisää eri alojen mahdollisuuksia hyödyntää osaamista myös omassa toiminnassaan.

Siitosen mukaan tuotanto-osaamisen yhdistäminen niin sanottuihin tekijäaloihin on hyvä lisä kulttuurialan tekijän osaamisrepertuaariin. Pienemmässä mittakavassa tuottajuuden ja luovan puolen, esimerkiksi taiteellisen johtajuuden, yhdistäminen on mahdollista. Monesti luovalla alalla kasvu tuottajaksi tapahtuukin vahvan substanssiosaamisen kautta. Esimerkkinä Siitonen mainitsee pienempien spesifioituneiden musiikkifestivaalien tuottajat, joilla on usein taustalla jokin ala-kohtainen (esimerkiksi musiikin alan) tutkinto, tai mahdollisesti aiempi ura muusikkona. (Siitonen haastattelu 5.4.2018.)

Hanna Jakun mielestä parhaimmat tuottajat ovat juuri sellaisia, joissa yhdistyy tuottajuus ja substanssiosaaminen tekijyyden kautta. Kuitenkaan ei ole hyvä, jos tuottaja on liian sisällä tekijyydessä. Jakku näkee tuottajuuden niin sanottuna rationaalisena mallina, jolloin ollaan vahvasti tekemisissä konkretian, kuten vaikkapa rahoitusten kanssa.

Hanna Jakku kommentoi:

Kun ajatellaan tuottajan ja tekijän muodostamaa parivaljakkoutta, kokoonpanossa on paljon hyviä puolia, sillä molemmat osapuolet pystyvät tuomaan oman näkökulmansa ja osaamisensa osaksi toteutettavaa teosta. Liian syvälle tekijyyteen mentäessä voivat näkökulmat hämärtyä ja asioiden havainnointi tuottajuuden kautta heikentyä. Erilaisten näkökulmien tuominen osaksi luovien alojen toimintaa voi loppujen lopuksi parantaa lopputulosta.

Tuottajuuden ja taiteellisen roolin yhdistäminen on haastavaa. Hyvälle tuottajalle on sisäänrakennettu realistinen ajattelumalli. Kun asiat pystyy havainnoimaan realistisesti, voi tuottajuus tällöin rajoittaa taiteellista luovuutta, jolloin vahvan taiteellisen roolin ja tuottajuuden yhdistäminen saman henkilön vastuulle voi kostautua toteutettavalle tuotannolle ikävällä tavalla. (haastattelu 10.4.2018.)

#### **7.4 Alan tilanne ja tulevaisuus**

Alan tulevaisuuden ja työllisyyden näkymät vaikuttavat kaikkien 13 kyselyyn vastanneen mukaan positiivisilta. Valtaosa kyselyyn vastanneista näkee tuottajille hyvät työllistymismahdollisuudet kulttuurin ja median parissa Pohjois-Suomessa. Kentän monipuolistuessa tuottajan työ voi sirpaloitua osaksi useita eri alakokonaisuuksia, säilyttäen kuitenkin mukanaan tuottamisen vankat peruspilarit.

Tuottajuus voidaan mieltää aika ajoin suppeasti. Yksi vastaajista uskoo, että tuottajia tullaan näkemään tehtävänkuvan monipuolistumisen myötä laajemmin eri luovien alojen aloilla. Tulevaisuudessa tuottajan on kyettävä näkemään asiat laajasti, eikä ainoastaan niin sanotusta tuotannollisesta näkökulmasta.

Kyselyyn vastanneet uskovat tulevaisuuden töiden olevan erilaisten kehittämissankkeiden parissa, joissa sisällöt saattavat vaihdella. Vastaajat uskovat projektinhallinnallisten taitojen korostuvan tulevaisuudessa. Tuottajaosaamista tarvitaan viiden vuoden päästä kulttuurin ja viihteen lisäksi yhä enemmän palvelumuotoilun ja virtuaalitodellisuuden sekä matkailu- ja ohjelmapalveluiden parissa. Etenkin Pohjois-Suomessa kulttuurimatkailuun liittyvien ohjelmapalvelujen po-

tentiaali on vasta paljastumassa. Usea vastanneista uskoo, että tuottajaosamista tarvitaan myös tapahtuma-, AV-, peli- ja markkinointiviestinnän kentällä sekä myös yhä enemmän yritys-elämässä PR-henkilöiden työtehtävissä. Yksi vastanneista kommentoi, etteivät vapaaehtoissektorin tai kunta-alan palkat innosta kulttuurituottajia työskentelemään niillä uransa loppuun saakka.

Monialaisuus todennäköisesti tulee edelleen olemaan keskiössä, luovista aloista erilaisten elämysten tuottaminen lienee nousussa. Mediakentän muuttuva ja jatkuvasti kehittyvä maailma antaa tuottajalle paljon uudenlaisia mahdollisuuksia työllistyä.

Kulttuurituottaja on ennen kaikkea asiantuntija. Sanomalehti Kaleva uutisoi 13.5.2018 festivaalituottajien tulevaisuudesta. Jutussa haastateltu Ruisrockin toimitusjohtaja Juhani Merimaa kommentoi festivaalibisnestä:

Festivaalit ovat asiantuntijabisnestä. Alalla on tietyt lainalaisuudet, jotka pitää osata. Festivaalin hallinta ei ole helppoa. Se näkyy, sillä alalla on päiväperhoja, mutta myös vuodesta toiseen porskuttavia klassikkoja. (Viitanen, viitattu 13.5.2018).

Jutun pohjalta voidaan tulkita asiantuntija-alana toimivan festivaalisektorin tuottavan työtä kulttuurituottajille myös tulevaisuudessa.

Niina Ristolainen näkee alan tulevaisuuden monikanavaisempana, eri medioita yhdistelevämpänä. Tekniikan kehitys kokee murroksia niin peli- kuin AV-alalla sekä tapahtumatuottajien ja aitojen elämysten merkitys kulttuurituotannoissa on kuluttajalle entistä tärkeämpi asia. Ristolaisen näkemys on, että viiden vuoden päästä tuottajan tulee osata yhdistellä näitä eri kanavia ja kenttien yhteenliittymiä entistä paremmin. Silti tuottajan työn perusluonne ei tule radikaalisti muuttumaan, vaikka alustat ja kanavat monipuolistuisivatkin. (Ristolainen kysely 9.2.2018.)

Vaikka työnäkymät vaikuttavat positiivisilta, tuo oman haasteensa pienten organisaatioiden ja yhdistyksien rahoitusten ja henkilöresurssien riittämättömyys sekä budjettien kanssa tapahtuva jatkuva kamppailu. Töitä on todella paljon, mutta harmittavan paljon alan töistä teetetään ilmaisella harjoittelijatyövoimalla. Laura

Siitonen pelkää tuottajien jaksamisen puolesta. ”Liian moni kulttuurialalla työskentelevä tuottaja tekee paljon ylitöitä, ja se ikävällä tavalla kuuluu osaksi festivaalityön luonnetta. Siitonen toivoo, että työtaakkaa voisi yrittää jakaa paremmin useamman ihmisen kesken. Toisaalta usein tässä kohtaa raha tulee vastaan - niin kuin monessa muussakin kulttuurialan resursseihin liittyvässä asiassa.” (Siitonen haastattelu 5.4.2018.)

Emmi Pääkkönen uskoo alan arvostuksen olevan kasvussa. ”Viimeisen viiden vuoden aikana on selvästi tunnustettu, että tuottajat ovat oma ammattikuntansa, ja myös alan ammattilypeys ja hyvät käytännöt ovat lisääntyneet.” Tuottaja- ja media-alan koulutusta on alettu vähentää, mikä on Pääkkösen mielestä hyvä asia. Pääkkösen oma kokemus on, että tuottajakoulutus antaa valmiudet monenlaisiin tehtäviin myös media- ja kulttuurialan ulkopuolella. Pääkkönen tiivistää: ”Tärkeää on myös osata teroittaa niin sanottua yleistason osaamista sekä hankkia tietoja ja taitoja joltain spesifiltä alalta sekä kehittää sitä kautta osaamistaan.” (kysely 8.2.2018.)

Alan uudistuessa oma aktiivisuus ja uteliaisuus ovat olennaisessa osassa tulevaisuuden töitä ajatellessa. Maailman muuttuessa yhä monimutkaisemmaksi ja työtahdin kiireisemmäksi tarvitaan ihmisiä, jotka pystyvät järjestelemään ja yksinkertaistamaan asioita sekä tuottamaan tulosta.

Viime vuosina Pohjois-Suomen kulttuurikenttä on saanut positiivisia uutisia myös elokuva-alan tuotantokannustinjärjestelmän myötä. Audiovisuaalisten tuotantojen kannustinjärjestelmä otettiin käyttöön Suomessa vuonna 2017. Sen kautta elokuva- tai TV-tuotanto voi saada takaisin osan kuluista, jotka se on käyttänyt muun muassa palkkoihin tai ostopalveluihin Suomessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, viitattu 27.4.2018.) Kannustinjärjestelmä tuo todennäköisesti uusia, kansainvälisiä tuotantoja myös pohjoisen alueelle, joka samalla vaikuttaa positiivisesti alan tekijöiden työllistymiseen. Toivon mukaan tulevaisuudessa vaikutus näkyy myös kulttuurituottajien työtarjonnassa.

#### 7.4.1 Alan harjoittelijat

Kun alan tulevaisuus ja työllisyys näyttää valoisalta, lisää se toivottavasti myös alan harjoittelijoiden työllistymistä jo opintoaikana. Töitä on aktiiviselle, alan kehitystä seuraavalle tekijälle, joka osaa hakea työpaikan itselleen muualtakin kuin perinteisen kulttuurikentän valikoimasta.

Kulttuurialalla on kuitenkin pitkään vallinnut käytäntö palkattomista harjoitteluista. Suunta on muuttunut parempaan suuntaan, mutta edelleen tänä päivänä suuri osa harjoitteluista on palkattomia. Millä tavalla alalla työskentelevät tuottajat suhtautuvat alan palkattomiin harjoitteluihin?

Haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että mikäli harjoittelijalle ei makseta palkkaa, työtehtävät eivät tällöin voi olla vastuullisia. Palkattomasta harjoittelusta puhuttaessa kyse on puhtaasti harjoittelusta. Tällöin harjoittelua tarjoavan organisaation tulee tarjota opiskelijalle ohjauksesta vastaava henkilö. Vastuu työstä on tässä tapauksessa organisaatiota edustavalla henkilöllä, ei opiskelijalla. Kun työtehtävät muuttuvat vastuullisiksi, tulee työstä saada myös asianmukainen palkka.

Kolanen toivoo (haastattelu 4.4.2018), että ihmiset alkaisivat ymmärtää, että tuottaminen on oikeaa työtä ja se vaatii resursointia. "On toimijoita, jotka käyttävät toistuvasti palkatonta harjoittelijavoimaa. Se on epäreilu tilanne, että otetaan harjoittelija palkattomana hoitamaan vastuullisia työtehtäviä."

Hanna Jakku (haastattelu 10.4.2018) huomauttaa, ettei kaikille organisaatioille ole aina selvää millaiseen rooliin harjoittelija on tulossa. Harjoittelija vaatii ohjausta ja tukea, johon organisaation pitäisi pystyä vastaamaan resursoimalla. Organisaatioiden koko ja tausta vaikuttavat harjoittelijan palkkausmahdollisuuksiin. Pienemmissä organisaatioissa palkkaus on haastavaa, sillä budjettien kanssa kamppaillaan jatkuvasti.

Siitonen (haastattelu 5.4.2018) on samoilla linjoilla palkattoman harjoittelun suhteen - olisi hyvä, että käytäntö palkattomista harjoitteluista muuttuisi. Siitonen kommentoi:

Harjoitteluiden palkkaukseen kulttuurialalla on määritelty ohjeistuksia, mutta niiden noudattaminen on jokaisen organisaation omassa päätäntävallassa. Kulttuurialan harjoittelijoiden palkkauksen toteutustapoihin voisi ottaa esimerkkejä monelta muilta aloilta, kuten esimerkiksi liiketalouden alalta, jossa harjoittelijalle maksettava palkka on ennemminkin sääntö kuin poikkeus.

Siitonen ehdottaakin, että tuottajat laskisivat harjoittelijan palkan osaksi tuotanto-budjetteja. Tällöin palkka olisi jo niin sanotusti sisään leivottuna budjeteissa.

#### **7.4.2 Mentorointi**

Tässä luvussa tullaan käsittelemään ammatillista mentorointia. ”Käytännössä mentorointi on hyvin lähellä konsultointia ja ohjausta. Mentorointi on epämuodollisen tiedon, sosiaalisen pääoman ja psykososiaalisen tuen siirtoprosessi. Mentorilla on kohdettaan enemmän tietoa, ymmärrystä tai kokemusta asiasta.” (Opetushallitus viitattu 10.5.2018.)

Mentoroinnin tarve kasvaa ammattilaisten lisääntyessä ja alan kehityksen myötä vertaistuki on entistä tärkeämpää. Pohjois-Suomessa ei tällä hetkellä ole suoranaista tuottajan ammattikunnalle rakennettua mentorointiverkostoa. Taiteen ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU järjestää vuosittain ammattialan seminaareja ja tapahtumia, joissa verkostoituminen on mahdollista. Suurin osa tapahtumista järjestetään kuitenkin pääkaupunkiseudulla. Kirjoittajan omaan kokemukseen pohjautuen pohjoisemman ammattiryhmän edustajat ovat ottaneet osaa etelän tapahtumiin suppeasti. Mentoroinnin näkökulmasta vertaistuki näissä tapahtumissa voi kuitenkin jäädä ohueksi, sillä tapahtumien ohjelmat koostuvat yleensä spesifeistä seminaareista, workshopeista tai paneelikeskusteluista.

Toiselta saman ammattialan henkilöltä saatu vertaistuki koetaan haastateltavien kesken tärkeänä. Laura Siitonen (haastattelu 5.4.2018) korostaa, ettei työyhteisöltä saatua tukea voi olla koskaan liikaa. Työyhteisön arjessa jaetulle tiedolle ja

ajatuksille on todellinen tarve. ”Se, että lähellä on olemassa toinen henkilö jonka kanssa jakaa ajatuksia, vaikuttaa olennaisesti jaksamiseen ja muodostaa tuen myös mentaaliselle puolelle”.

Tarve omalle mentoriverkostolle nähdään potentiaalisena. Kaikki haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että Pohjois-Suomessa on tarvetta tuottajille suunnatulle, pysyväluonteiselle ammatilliselle mentorointiverkostolle. Oulussa tapahtumalan osaajat ovat pystyneet verkostoitumaan muun muassa Tapahtumien Hubi -hankkeen kautta vuosina 2016-2018. Hanke on järjestänyt lukuisia koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia Oulun seudulla, joissa on pureuduttu useisiin eri tapahtumatuotannon teemoihin. Klubeilla tapahtumajärjestäjät ovat voineet jakaa omaa osaamistaan ja hyväksi todettuja käytäntöjä muiden alan tekijöiden kanssa. (Tapahtumien Hubi, viitattu 18.4.2018.)

Mentorimalli on hyödynnettävissä myös koulutusmaailmaan. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon parissa tuutorit toimivat tässä asemassa; auttavat ja neuvovat nuorempia opiskelijoita. Myös yhteistyö alumnien kanssa on merkittävässä osassa, kun halutaan saada tietotaitoa jaettua korkeakoulumaailmaan työelämästä käsin. Oulun ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon pariin tuutorointi ei ole vielä rantautunut täysin samalla mittakaavalla.

Mira Kolanen ja Hanna Jakku opiskelevat haastattelun toteutushetkellä Oulun ammattikorkeakoulussa Kulttuurituottamisen ja luovan talouden ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Molemmat haastateltavat ovat yhtä mieltä, että opiskelijan myötä mahdollistuneiden opiskelu- ja työkollegoiden kanssa kokemusten jakamisen, olevan yksi koulutuksen parhaista anneista. Kun saman alan ihmiset istuvat yhdessä yhteisten asioiden äärelle, muistuttaa toiminta kuin huomaamattaan mentorointia.



## 7.5 Tuottajakoulutuksen kehittäminen Pohjois-Suomessa

Tuottajakoulutukseen ja sen kehittämiseen Pohjois-Suomessa suhtaudutaan vastaajien kesken myönteisesti. Seitsemän vastaajaa vastasi kyselyssä tuottajakoulutuksen kehittämiseen liittyvään vapaavalintaiseen kysymykseen.

Vastaajat suhtautuvat avoimin mielin tuottajakoulutuksen lisäämiseen Pohjois-Suomessa. Pohjois-Suomen alemman korkeakoulutason koulutustarjontaan toivotaan tuottajakoulusta, jota ei esimerkiksi Oulun ammattikorkeakoululla ole tarjota tällä hetkellä. Business Oulussa työskentelevän tuottajan Jarkko Halusen mielestä Oamkin tuottajakoulutuksen lopettaminen oli todella huono päätös. Lopettamisella on Halusen mukaan suuret vaikutukset kaupungin ja laajemmankin alueen luovan alan toimintaan. (kysely 12.2.2018.)

Alan tutkintokoulutuksen lisäksi kyselyyn vastaavat toivovat lyhyempiä täydentäviä koulutuksia sekä erikoistumisopintoja jo alalla toimiville ammattilaisille. Koulutukset toimisivat väylänä tuottajien verkostoitumiselle, tukisivat ammattialan erikoistumista ja samalla antaisivat mahdollisuuden kouluttautua esimerkiksi uusimpiin projektihallinnan työvälineisiin ja ohjelmistoihin.

Niina Ristolaisella (kysely 9.2.2018) on selkeä näkemys alan koulutuksen sisällöstä. Ristolaisen mukaan tuottajakoulutuksen tulisi sisältää enemmän projektinhallintaan sekä sisällöntuotantoon liittyviä opintokokonaisuuksia. Ristolainen kommentoi:

Paljon puhutaan moniosaajasta, jossa tuottajalla itsellään on asiantuntemusta ja erityisosaamista, mutta koen että ne ovat niitä "kirsikoita" kakun päällä. Perusvalmiudet ja vakaa tuottajan aikatauluttamiseen, budjetointiin ja projektinhallintaan sekä sen kautta vuorovaikutustaitoihin ja luovuuteen liittyvät opinnot loisivat vakaan pohjan myös erikoistumiselle ja oman asiantuntijuuden kehittämiseksi. Koulutusta on tällä hetkellä aivan liian vähän tarjolla. Nykyiset osaajat siirtyvät herkemmin Etelä-Suomeen kehittämään osaamistaan tai jatkamaan opintojaan, kun koulutusta Pohjois-Suomessa on niukemmin tarjolla.

Kyselyyn vastaajat ja haastateltavat toivovat koulutukselta monialaista sekä työelämälähtöistä otetta. Koulutuksen tulee pystyä valmentamaan opiskelija esimiestyön perusteisiin ja erityisesti johtamiseen luovalla alalla. 100% vastaajista oli sitä mieltä, että tuottajan tärkeimmät työtaidot ovat opittavissa työelämässä. Työelämä valmentaa tuottajan ammattitaitoa kokemuksen myötä, tällöin hedelmällisintä on mahdollisimman aktiivinen yhteistyö työelämäkentän ja oppilaitoksen välillä. Opintojen tulee kuitenkin tarjota perustaidot tukemaan työelämässä tapahtuvaa oppimista esimerkiksi projektimuotoisen oppimisen sekä harjoitteluiden kautta. Esimiestyötä ja luovan alan johtajuutta on hyvä harjoittaa opintoaikana erilaisten työelämälähtöisten opintojaksojen avulla, esimerkiksi toimimalla esimiestehtävissä vapaaehtoistyöntekijöitä ohjaten.

Tuottajakoulutusta ja sen eri osa-alueita mietittäessä onkin hyvä muistaa Saksalan summaus esimiestyön soveltuvuudesta: ”Tuottajatehtäviin hakeutuvan kannattaa selvittää itselleen mistä johtamisessa on kysymys ja onko hänellä riittävää kiinnostusta keskittyä nimenomaan tukemaan työyhteisön tavoitteellista työskentelyä ja jatkuvaa kehittymistä” (Saksala, 2015, 42).

Valtaosa vastaajista uskoo jatkuvan ammattitaidon kehittämisen tärkeyteen sekä uuden oppimiseen. Hanna Jakku uskoo (haastattelu 10.4.2018.), että koulutus antaa vankan pohjan työelämää, mutta vastavalmistuvan on hyvä ymmärtää, että tuottajaksi valmistutaan vasta työelämässä. Jakku lisää, että tuottajan työ on myös koko työuran kestävä oppimisprosessi, jossa ei tule koskaan valmiiksi. Itsensä kehittämisen ja uudelleen keksimisen taito on erittäin tärkeä tuottajaksi aikovalle. Emmi Pääkkösen mielestä koulutuksen tulee antaa valmiudet jatkaa oppimista työelämässä ja korostaa joustavan mielen tärkeyttä. Pääkkösen mielestä on vaarallistakin ajatella, että 25-vuotias työelämää siirtyvä vastavalmistunut nuori aikuinen lakkaisi oppimasta siinä vaiheessa, päin vastoin. Pääkkönen kommentoi:

Koulun ja työelämän sosiaaliset piirit ja valtasuhteet ovat keskenään sen verran erilaisia, ettei koulu voi oikeastaan muuta tehdä kuin yrittää valmistaa opiskelijoita parhaansa mukaan, mutta samaan aikaan oppilaitosympäristössä tulisi olla hyvin tietoisia koulumaailman ja työelämän eroista ja yrittää korostaa pikemminkin valmiutta kehittää erilaisia (sosiaalisia) taitoja-

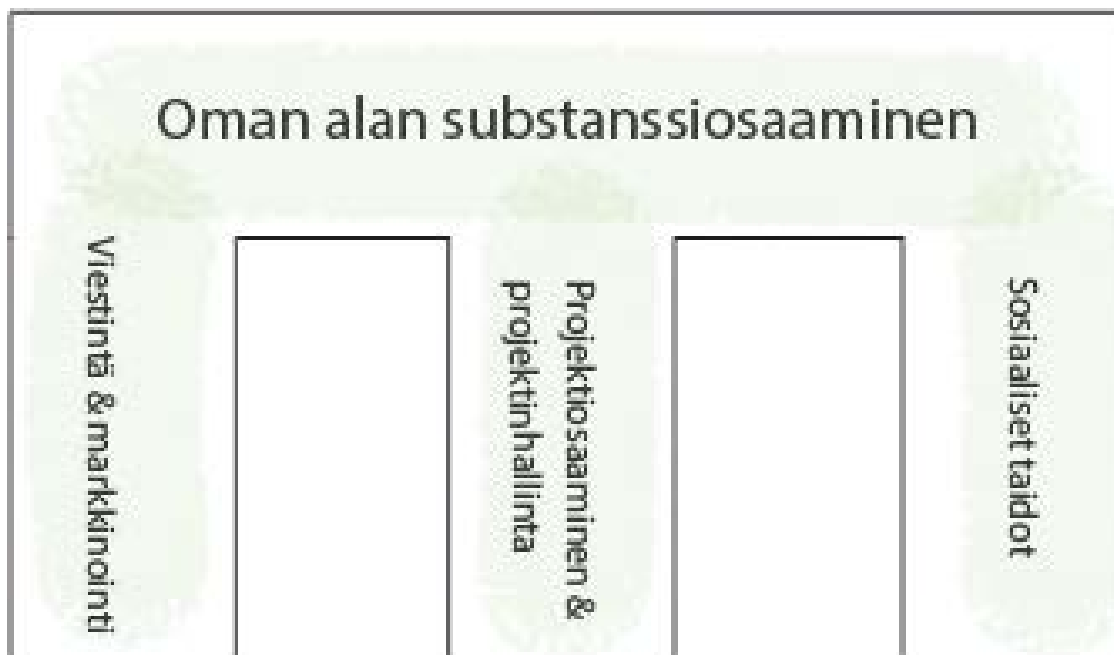
etenkin ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja johtamistaitoja- ja yleisen uteliaisuuden ja yleissivistyksen tärkeyttä. (kysely 8.2.2018.)

Tulevaisuuden koulutuksessa opiskelijan osallistuva rooli on suuressa osassa. Valmentajapedagogiikka korostaa oppijan omaa aktiivista roolia ja vastuuta opiskelijan omasta oppimisesta aiempaa enemmän.

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa valmentajapedagogiikka on otettu osaksi uutta opintosuunnitelmaa. Konkreettisesti tämä näkyy muun muassa Ammatillaiseksi kehittyminen ja ammatillisen kasvun prosessi -opintojaksoilla, jossa opiskelijat saavat heti ensimmäisenä vuonna täytettäväkseen oman osaamisensa kompetenssitaulukon. Opiskelija listaa taulukkoon nykyisen osaamistasonsa ja kyseisen vuoden oppimistavoitteensa. Kompetenssitaulukkoa päivitetään vuosittain kehityskeskusteluissa oman valmentajan kanssa. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa henkilökohtaiset ohjauskeskustelut ovat muuttuneet työelämästä terminä tutuiksi kehityskeskusteluiksi. (Piilinen 2015, 91.)

### 7.5.1 Tulevaisuuden moniosaaja

Tulevaisuuden koulutusta pohdittaessa tulee huomioida koulutuksen sisällöt moniosaajuutta sekä E-mallin osaajaa ajatellen (luku 5.2 E-mallin osaaja). Haastattelvien näkemys tulevaisuuden koulutuksessa on yksimielinen. Koulutuksessa tulee korostaa viestinnän ja markkinoinnin, projektinhallinnan ja projektiosaamisen sekä sosiaalisten taitojen opetusta. Näiden osaamisalueiden myötä muodostuu tulevaisuuden osaajan E-malli (kuvio 6).



KUVIO 6. Tulevaisuuden osaajan E-malli

Viestinnän ja markkinoinnin saralla tärkeäksi luetellaan sisäinen ja ulkoinen viestintä, tiedottaminen sekä kirjallinen viestintä. Projektinhallinnan maininneet vastaajat sisällyttävät tähän kategoriaan muun muassa suunnitelmallisuuden, resursoinnin sekä budjetoinnin. Tuotteistamista ja myyntiosaamista pidetään yhtenä tärkeänä tuottajan työtehtävänä. Lisäksi tärkeänä pidetään oman substanssialan osaamista; olipa se sitten millä kulttuurin alalla tahansa.

Substanssitaitoihin mainitaan johtamis- ja esimiestaidot sekä rahoitus- ja talousosaaminen muun muassa apurahojen hakemisen myötä. Vastaajien mielestä tulevaisuuden tuottajakoulutuksessa on hyvä avata perusteet myös tekijänoikeustiedon ja sopimusjuridiikan alueilta. Siitonen toivoo tulevaisuuden koulutuksen mahdollistavan opiskelijalle paljon sosiaalisia tilanteita, joissa opiskelijat pääsevät työelämää simuloiviin tilanteisiin. Siitonen (haastattelu 5.4.2018) kuvailee tämän päivän trendejä, ryhmätyöskentelyn ja tiimityön korostamisen tiimoilta:

Tulevaisuuden koulutuksen olisi hyvä tukea myös yksilön vastuuta. Ongelmaksi voi koitua myöhemmin se, että totutussa ryhmätyöskentely mallissa tekijä tottuu, että pääsee jakamaan asiat ja päätöksenteon tiimin jäsenten kesken. Myöhemmin työelämään astuttua, tuottajan työ voi olla yksinäistä ja päätöksiä pitää pystyä tekemään itsenäisesti. Jatkuva ryhmässä tekeminen voi vääristää kuvaa todellisuudesta, sillä työelämässä päätöksien teossa ei välttämättä ole saatavilla totuttua ryhmän tukea. Itsenäiseen päätöksen tekoon ja vastuunkantoon tulisi antaa hyvät eväät jo opintoaikana.

Yhteenvedon haastattelujen ja kyselyn perusteella voidaan todeta, että tulevaisuuden tuottaja on kulttuurialan multitaskaaja, superhenkilö, jonka voi keittää monessa liemessä ja heittää projektiin kuin projektiin. Langat pysyvät sosiaalisesti kyvykkäältä vuorovaikuttajalta käsissä myös johtamipuolella. Aktiivisella oman alan seuraamisella sekä uusiin ilmiöihin sekä teknologioihin perehtymällä tulevaisuuden tuottajalle on varmasti kysyntää.

Opiskelijan omalla aktiivisuudella ja motivaatiolla opintoaikana on erittäin suuri rooli nuoren tuottajan alkavaa työuraa ajatellen. Työelämään siirtyessä tarvitaan kyky ja halu oppia, mutta valtaosin taidot opitaan nimenomaan työn äärellä, ei koulunpenkillä. Siksi oma aktiivisuus, harjoittelut ja esimerkiksi vapaaehtoistyöt ovat kullannarvoisia asioita kehityshaluiselle aloittelevalle tuottajalle.

Erityisen tärkeää on, että alan koulutuksessa korostetaan tunneällyn ja tunnetaitojen osuutta. Tuottaja joutuu työssään kohtaamaan monenlaisia tilanteita hyvin monenlaisten ihmisten kanssa. Sosiaaliset taidot ja kyvykkyys hyvään vuorovaikutukseen korostuu, näiden piirteiden avulla tuottaja pystyy luomaan ympärilleen ilmapiirin, jossa on mukava ja avoin työskennellä. Itsensä tunteminen, pohdiskelu ja omien tunteiden ymmärtäminen vaativat työtä ja myös kyvykkyyttä ymmärtää asioiden laajemmat merkitykset.

Aiemmin mainitut kokonaisuudet vaativat paljon niin koulutustahoilta kuin myöhemmin työelämään siirtyessä organisaation perehdyttäjiltä sekä mentoreiltakin. Koulutuksen sisältöjä ja opintokokonaisuuksia on pystyttävä miettimään työelämälähtöisiksi siten, että koulutus palvelee mahdollisimman hyvin alati muuttuvaa kulttuuri- ja mediakenttää.

### **7.5.2 Opintojen toteutus: Verkko-opiskelu**

Verkko-opiskelu ja E-oppiminen ovat terminologioiltaan pinnalla. Tulevaisuuden koulutusta mietittäessä puntaroidaan eri toteutustapojen ja opetusmenetelmien välillä. Verkko-opetus on varmasti yksi näistä tavoista, joita tulevaisuuden koulutus tulee hyödyntämään ja kehittämään entisestään.

Kaikki haastateltavat näkevät verkko-opiskelussa sekä hyviä että huonoja puolia. Haastateltavat ovat yhtä mieltä verkko-opintojen mahdollistamasta opiskelun vapaudesta paikkaan tai aikaan sitomatta. Verkko-opinnoissa ehdoton vahvuus on, että motivoitunut opiskelija voi suorittaa opintojaan missä aikataulussa vaan.

Mira Kolasella on kokemusta verkko-opinnoista jonkin verran Yamk-opintojen kautta. Kolasen mielestä verkkoalustat toimivat opinnoissa vaihtelevasti, opintosisällöstä riippuen. Huono puoli on, jos tehtäviä ja niiden tuloksia ei käsitellä kollektiivisesti yhdessä, saatu oppi voi jäädä aika suppealle tasolle. Vuorovaikutuksella ja läsnäololla on suuri vaikutus oppimiselle. Yhdessä läpikäytynä ja keskusteltuna oppi syventyy ja jaettuna tieto avaa asiaa laajemmaksi. (haastattelu 4.4.2018.)

Laura Siitonen näkee verkko-opintojen toteutuksen osittain haasteellisena. ”Opintojen siirtyminen entistä enemmän verkko-opetukseen ei toimi, sillä tuottajan työ on hyvin paljon myös ihmisten kanssa toimeen tulemista, ryhmätyötä ja verkostojen luomista. Näitä asioita ei opi verkossa itsenäisesti töitä tekemällä.” (haastattelu 5.4.2018.)

## 7.6 TKI-työn ja opetuksen yhteistyö

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI) on osa ammattikorkeakoulujen perustoimintaa. TKI-työn tehtävänä on tukea ja vahvistaa ammattikorkeakoulutusta ja sen sisältöjä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene määrittelee ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyön soveltavana tutkimuksena, joka perustuu käytännön kokemuksen sekä uusimman tieteellisen tiedon ja vahvan osaamisen yhteensovittamiseen. TKI-toiminta koostuu erilaisista toiminnoista riippuen sen luonteesta ja yhteistyökumppaneista. Ammattikorkeakoulujen henkilöstö ja opiskelijat ovat tiiviisti mukana TKI-toiminnassa, jota toteutetaan usein yhteistyössä sidosryhmien, erityisesti yritysten, kanssa. (Arene, viitattu 19.4.2018.)

Myös opetuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan (TKI) integroiminen on edennyt viime vuosina nopeasti erityisesti uuden valmennuspedagogiikan käyttöönoton myötä. Humanistinen ammattikorkeakoulu on ennakoinut työelämän muutosta linjaamalla, että kulttuurituotannon yksikön tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa kehitetään kulttuurin ja muiden toimialojen rajapinnoilla tapahtuvaa tuottajatoimintaa. Kehittämishankkeissa on etsitty tuottajuuden uusia toimintamalleja ja tuotu tuottajaosaamista niiden toimijoiden ja toimialojen saataville, jotka eivät aiemmin tuottajaosaamista tienneet tarvitsevänsä. Opiskelijoilla on ollut vahva rooli kehittämishankkeisiin kytkeytyvissä projekteissa, mikä on vahvistanut jo opintojen aikana syntyviä työelämäyhteyksiä ja osaltaan helpottanut myös työllistymistä. Toisaalta TKI-toiminnan kautta on opetuksen tueksi saatu aiempaa enemmän ajankohtaista tietoa työelämän ilmiöistä ja uusista virtauksista sekä tuottajatoiminnan mahdollisuuksista. (Kaalikoski 2015, 15.)

Osana TKI-toimintaa jokainen ammattikorkeakoulu valitsee ilmiöpohjaisen ydinosaamistaan parhaalla tavalla kuvaavan painoalan siten, että se hyödyttää parhaalla mahdollisella tavalla vaikutusalueensa, globaalia työ- ja elinkeinoelämää sekä tukee ammattikorkeakoulun osaamisen vahvistamista ja opiskelijoiden asiantuntijaosaamisen kehittymistä (Arene 2017, hakupäivä 19.4.2018).

Oulun ammattikorkeakoulun yhteiset TKI-toiminnan painoalat ovat tulevaisuuden terveys ja hyvinvointi sekä energia, luonnonvarat ja ympäristö. Lisäksi yhteiset kehittämiskohteet ovat älykäs oppiminen, innovatiiviset tuotteet ja palvelut sekä yrittäjyys ja uusi liiketoiminta. Keskeisenä ajatuksena Oamkin TKI-toiminnassa

on opiskelijoiden vahva osallistaminen kehittämistyöhön. (Oulun ammattikorkeakoulu 2015, viitattu 6.5.2018.)

Oamkissa Kulttuurin osastolla toteutetaan vuosittain useita hankkeita. Hankkeiden integroiminen osaksi opetusta on ollut haaste. Haastattelin aiheeseen liittyen kulttuurin osastolla hankkeissa työskentelevää projektipäällikkö Minna Karukkaa (liite 4). Karukka kuvailee hanketyön mahdollistamista osaksi opiskelijoiden aikalauluja ja opetusta hieman haasteelliseksi.

Oamkin TKI-työn suunnitelmissa mietitään usein, miten opiskelijat saataisiin linkitettyä osaksi hanketoimintaa. Haasteita tulee muun muassa rahoituksen kautta, sillä hanketoiminta ei saa liittyä suoraan ammattikorkeakoulun perustoimintaan, eli esimerkiksi opetukseen. Rahoitusta ei saa tulla useammasta paikasta samaan asiaan. (Karukka, sähköpostiviesti 6.4.2018.)

Opiskelijoilla on myös mahdollisuus olla mukana hanketoiminnassa muun muassa opinnäytetyöhön toteutettavan tutkimustyön tai selvityksen muodossa. Karukan kokemuksen mukaan opiskelijat ottavat osaa hanketoimintaa mielellään ja kokemukset oikeista tilaustöistä ovat olleet positiiviset. Toimivia esimerkkejä on vuosien varrelta useampia. Digisilta-hankkeessa vuonna 2014-2015 viestinnän opiskelijat tekivät laajemmat kyselytutkimuksen osana RukaNews:n digitaalista julkaisua. Työssä haettiin enemmän interaktiivista sisältöä perinteiseen painettuun lehteen verrattuna. Viimeisin toimiva esimerkki on vuodelta 2017, jolloin opiskelijat konseptoivat uusia ideoita luonto- ja kulttuurimatkailun alueelle osana Kasku-hankkeen toimintaa.

Karukan mielestä opiskelijaliikkuvuutta edistävää hanketoimintaa tulisi lisätä. Tulvaisuudessa opiskelijoita pyritään linkittämään mukaan hankkeisiin mahdollisuuksien mukaan. Opetuksen kehittämiseen liittyvät hankkeet hyödyttävät niin opetusalan henkilökuntaa kuin opiskelijoita. (Karukka, sähköpostiviesti 6.4.2018.)

Viestinnän tutkinto-ohjelmassa hanketoiminta näkyy haastatteluhetkellä suppeasti (liite 3). Journalismin suuntautumisvaihtoehtovastaava Marko Taivalkoski epäilee siihen yhtenä vaikuttavana tekijänä olevan viestinnän yliopettajuuden



puuttumisen tutkinto-ohjelman henkilöresursseista. Yliopettajan keskeisimpiin työtehtäviin kuuluu tutkinto-ohjelman suuntautumisvaihtoehtoihin liittyvän hanke-toiminnan suunnittelu ja kehitystyö. (Taivalkoski, sähköpostiviesti 10.4.) Viestinnän tutkinto-ohjelmassa tulevaisuuden tahtotila on hankkeiden toteutus aidosti kutakin suuntautumisvaihtoehtoa ja alan koulutusta tukevaksi. Pääajatuksena on hankkeissa tapahtuva testaus, jonka jälkeen hyvät käytännöt jalkautetaan toteutukseen. Opiskelijat voivat olla mukana työskentelemässä hankkeissa ja toteuttamassa erinäisiä projekteja sekä tutkimusta opinnäytetyön tutkielman osalta. (Uusitalo, sähköpostiviesti 29.3.)

## **7.7 Kestävä kehitys**

Kestävä kehitys on tänä päivänä pinnalla ja ilmastonmuutoksesta, päästöistä sekä arktisen jääalueen sulamisesta puhutaan paljon. Keskustelua on herättänyt muun muassa kuinka paljon ja pitkään maapallo jaksaa kantaa tällaista ympäristökuormaa? Tietoisuuden lisääntyessä erilaiset kestävän kehityksen toimintamallit tulevat osaksi ihmisten arkea, opetusta ja sitä kautta myös osaksi tulevien tuottajien ammattitaitoa.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra linjaa työpaperissaan, että Suomen on muututtava resurssiviisaammaksi, vähäpäästöisemmäksi ja että koko yhteiskuntamallimme tulee muuttua ekologisesti kestäväksi elämäksi tukevaksi. Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opetuksessa kestävä kehitys ja ekologinen tuotanto sisältyvät jo tällä hetkellä tuottamisen opintojaksoihin integroituina sisältöinä. Terhi Dahlmanin mukaan ne ovat keskeisiä meidän kaikkien tulevaisuutta ajatellen, ja olisi hyvä sisällyttää ne tuleviin opetussuunnitelmiin omana kokonaisuutenaan sekä läpileikkaavana ideana kaikkiin opintojaksoihin. Dahlman mainitsee myös, että opiskelijoita olisi hyvä kannustaa toteuttamaan erilaisia ekologisia toimintatapoja, kierrätystä, sähköistä viestintää, jakamistaloutta ja palvelutuotantoa materiaalistien tuottajien sijaan. (Dahlman 2015, 108.)

Kestävä kehitys on yksi Oulun ammattikorkeakoulun koulutuksien osaamistavoitteista. Oamkin nettisivuilla mainitaan henkilökunnan ja opiskelijoiden tiedostavan

ekologisen, taloudellisen ja sosiaalkulttuurillisen vastuunsa sekä samalla he sitoutuvat noudattamaan ja edistämään suunnitelmallisesti kestävän kehityksen periaatteita toiminnassaan. (Oulun ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 15.3.)

Kuinka vahvasti kestävä kehitys näkyy Oamkin opetuksessa? Millä tavalla kestävä kehitys näkyy tuottajaopinnoissa? Kaksi haastateltavaa neljästä on valmistunut Oulun ammattikorkeakoulusta viestinnän tutkinto-ohjelmasta mediatuottajiksi. Molemmat Oamkista valmistuneet haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, ettei kestävä kehitys näkynyt opintojen aikana kovin vahvasti. Molempien haastateltavien valmistumisesta on kulunut yli 5 vuotta, joten tilannetta ei voi täysin peilata tähän päivään. Laura Siitonen opiskelee haastatteluhetkellä kulttuurituottajaksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Siitosen mukaan kestävää kehitystä ja sen eri muotoja pitäisi sisällyttää opintoihin enemmän. Siitonen kommentoi:

Kestävässä kehityksessä on kyse pitkän aikavälin ajattelumallista, jonka omatessaan tuottaja pystyy laaja-alaisesti hahmottamaan asioiden syy- ja seuraussuhteet. Tuottaja pystyy parhaimmillaan vaikuttamaan koko tuotannon valintoihin ymmärtäessään kestävän kehityksen merkityksen. Opetuksessa kestävää kehitystä voitaisiin tuoda konkretiatasolle esimerkiksi graafisten materiaalien ja painotuotteiden ympäristöystävällisyyden ymmärtämisen myötä. (Siitonen haastattelu 5.4.2018.)

Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelman mediatuottajien suuntautumisvaihtoehdon vuosien 2010-2012 opetussuunnitelmia selatessa löytyi hyvin vähän opintojaksoja, joissa mainitaan opintojen sisällöissä käsiteltävän kestävää kehitystä. Vuonna 2012 aloittaneiden mediatuottajien opintosuunnitelmasta löytyi useampi opintojakso, joissa kestävä kehitys on voinut olla osa opetusta. Tällaisia opintojaksoja olivat Media-ala osana yhteiskuntaa, Kulttuuri- ja tapahtumatuotanto, Tapahtumatuottamisen työpaja, Asiakaslähtöinen mediatuotanto, Mediaprojekti ja opinnäytetyö. Media-ala osana yhteiskuntaa oli ainoa opintojakso, jossa opintojakson kuvauksessa mainitaan kurssilla käsiteltävän viestinnän sääntelyn muotoja ja toiminnan eettisyyttä. Muiden opintojaksojen kuvauksissa ei erikseen mainita kestävän kehitykseen liittyviä aihe-alueita. Jää arvailujen varaan, onko kestävää kehitystä korostettu näiden yksittäisten opintojaksojen sisällöissä.

## 8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Kokonaisvaltaisesti lopputuloksia katsoessa voidaan todeta, että tuottajakoulutukselle on tarvetta tulevaisuudessa. Se, millaista koulutuksen tulisi olla ja kuinka laajalla osaamisrepertuaarilla tuottajia lähdetään kouluttamaan, vaatii varmastikin vielä laajempaa tutkimusta niin kulttuurin kuin median ja viestinnän aloilla. Aluekohtaisia eroja on, ja koulutuksen tulee tukea koulutettavan alueen elinkeinoelämän vahvistamista. Oulun seudulla kulttuurin ja viestinnän eri työtehtävät täytetään nopeasti.

Koulutus korkeakouluasteella on järkevää myös tulevaisuudessa, sillä tuottajaksi valmistuvan on kyettävä omaksumaan alan substanssikohtaiset sisällöt ja laajuudet. Ammattiopistoasteella asiat tulevat liian aikaisin ajankohtaisiksi opiskelijan nuorta ikää ajatellen. Näiden kokonaisuuksien hahmottamista helpottaa myös aiempi kokemus ja näkemys alalta. Se ei kuitenkaan ole välttämättömyys alalle ryhtyessä, taitoja ja ymmärrystä voi opiskella kouluaikana. Erittäin mielenkiintoinen näkökulma tulevaisuuden osaamisen kehittämiseen on myös parantaa opetuksen ja TKI-työn välistä yhteistyötä. Erilaiset työelämälähtöiset hankkeet ja projektit antavat alan opiskelijalle aitopaikan alan kehityksen ja siihen liittyvän tutkimustyön seuraamiseen.

Tutkimukseen osallistuneiden vastaajien kesken tulokset eivät juurikaan hajaantuneet. Eroavaisuuksia oli lähinnä yksittäisissä substanssialaan liittyvissä vastauksissa. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta tuottajien työtehtävien olevan laaja-alaisia. Näin ollen, koulutuksessa tulee pystyä ottamaan huomioon monipuolisuus ja monialaisuus. Tulevaisuuden koulutuksessa tärkeänä fokuksena voidaan pitää E-mallin osaajuutta (luku 7.5.1), ja sen hyödyntämistä yksilökohtaisesti. Jokaisen alan opiskelijan tulisi ymmärtää oman henkilökohtaisen E-mallin arvo ja merkitys jo opintoaikana.

Mutta millainen on tulevaisuuden tuottaja? Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa tulevaisuuden tuottajan olevan moniosaaja, joka hallitsee useita kulttuurin ja

viestinnän alustoja, ymmärtäen kokonaisuuksia ja näin ollen vahva projektihallinnan osaaja. Tuottajalla on vankka oman alan substanssiosaaminen ja ymmärrystä viestinnän ja markkinoinnin alueilla. Tulevaisuuden tuottaja kykenee luovaan työhön, omaa hyvät sosiaaliset taidot ja ymmärtää luovan alan esimiestyön perusteet ja ideologian luovan alan johtamisen taustalla. Oman alan substanssiosaamisen myötä voidaan puhua myös tekijä-tuottajuudesta. Vahvuusalueet ovat yksilöllisiä – jokaisen tuottajan olisi hyvä jossain vaiheessa uraa miettiä, mitkä ovat omat vahvuudet tekijänä ja mikä on oman substanssiosaamisen kärki.

On hyvä kysymys, millä koulutustasolla kulttuurituottamisen opintoja olisi jatkossa järkevin tarjota: amk-tasoisena vai yamk-tasoisena. Tutkimuksen perusteella tuottamisen perusosaamiseen liittyvät osaamisalueet on hyvä rakentaa amk-tasoisessa peruskoulutuksessa. Yhteen 4 vuoden (240 op) amk-tason tutkintoon voi olla vaikea sisällyttää kaikkea. Alalla toimiakseen tuottaja tarvitsee ymmärryksen substanssialastaan. Ymmärrys muodostuu parhaiten työelämälähtöisten opintojen, kuten esimerkiksi harjoittelun, projektitöiden ja opinnäytetyön kautta. Usea tutkimukseen osallistunut painotti myös työelämässä jatkuvaa oppimista - tuottaja ei ole valmis tuottaja koulusta valmistuessaan, taidot karttuvat kokemuksen kautta. Jatko-opinnot erilaisten täydennys- ja erikoistumiskoulutuksien sekä alan tutkinto-koulutuksien muodossa tarjoavat tuottajalle pätevöitymisen ja oman ammattiosaamisen spesifioitumisen mahdollisuuksia. Lisäksi oman asiantuntijuuden syventämistä voi opiskella ylemmän ammattikorkeakoulutuksen parissa. Kulttuurituottamisen ammattiin soveltuvin koulutustaso vaatinee lisätutkimusta.

Jää nähtäväksi, millaiseksi tekijäksi tuottaja-ammattinimikkeen alla toimiva monitaituri muodostuu tulevaisuudessa. Ammattikunnan uutuuteen liittyy niin hyvät kuin huonotkin puolensa. Vakiintuneet käytännöt alkavat kuitenkin ottaa pikkuhiljaa paikkaansa. Ammattinimike tunnetaan jo nyt hyvin luovan alan toimialueilla, tulevaisuudessa se tunnetaan varmasti yhä paremmin myös muilla aloilla.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene 2017. TKI-toiminta. Hakupäivä 19.4.2018. <<http://www.arene.fi/fi/ammattikorkeakoulut/tki-toiminta>>.

Dahlman, T. 2015. Kulttuurituotannolla kohti kestäväää hyvinvointia. Teoksessa Tuottajan duunit Työelämä, toimenkuva, koulutus (toim. K. Kaalikoski), 108. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 8.3.2018. <<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/kaalikoski-katri-tuottajan-duunit-netti.pdf>>.

Halonen, K. 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Hakupäivä 30.4.2018. <[https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2004/tapahtumatuottajien\\_ammatin\\_kehitystrendejä.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2004/tapahtumatuottajien_ammatin_kehitystrendejä.pdf)>.

Halonen, K. 2011. Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 11.4.2018. <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27120/9789513943202.pdf?sequence=1>>.

Halonen, K, Teye K. 2011. Kulttuuri kannattelee - Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta. Metropolia. Hakupäivä 30.3.2018. <[http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/katalysoi/3\\_Kulttuuri\\_kannattelee\\_HalonenTeye\\_WEB.pdf](http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/3_Kulttuuri_kannattelee_HalonenTeye_WEB.pdf)>.

Hiukka, K., Kemppainen, M-M. & Luonua-Ojalehto, S. 2017. Tulevaisuuden osaaja. Teoksessa P. Isomursu, P. Hoppu & D. Wallenius (toim.) Minne matka, kulttuurituottaminen? Pohjoinen näkökulma kulttuurituottamiseen nyt ja tulevaisuudessa. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu 28. Hakupäivä 10.2.2018. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133718/ePooki%2028\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133718/ePooki%2028_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>.

Huuhka, M. 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Häyrinen, E., Vallo, H. 2012. Tapahtuma on tilaisuus. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Iso-Aho, J. 2015. Kulttuurituottajaopiskelijat oikeudellisten kysymysten pohtijoina. Teoksessa Tuottajan duunit Työelämä, toimenkuva, koulutus (toim. K. Kaalikoski), 103. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 8.3.2018. <<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/kaalikoski-katri-tuottajan-duunit-netti.pdf>>.

Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Jyväskylän yliopisto 2015. Tutkimusstrategiat: laadullinen tutkimus. Hakupäivä 26.4.2018.

<<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>>.

Kaalikoski, K. 2015. Kulttuurituottajien työllistymisestä. Teoksessa Tuottajan duunit Työelämä, toimenkuva, koulutus (toim. K. Kaalikoski), 12-15. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 8.3.2018. <<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/kaalikoski-katri-tuottajan-duunit-netti.pdf>>.

Kauppila, R. 2000 & 2006. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kemppainen, M-M., Isomursu, P. 2017. Tuottaja moniosaaja. Teoksessa P. Isomursu, P. Hoppu & D. Wallenius (toim.) Minne matka, kulttuurituottaminen? Pohjoinen näkökulma kulttuurituottamiseen nyt ja tulevaisuudessa. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 28. Hakupäivä 30.4.2018. <<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201709188633>>.

Mitchell, R., Oinaala, A. 2012. Näkökulmia kulttuurituottajien koulutukseen, Tuottaja 2020 osaraportti. Hakupäivä 11.4.2018. <[http://tuottaja2020.metropolia.fi/fi/leadadmin/user\\_upload/katalysoi/10\\_Nakokulmia\\_kulttuurituottajien\\_koulutukseen\\_Mitchell\\_Oinaala\\_WEB.pdf](http://tuottaja2020.metropolia.fi/fi/leadadmin/user_upload/katalysoi/10_Nakokulmia_kulttuurituottajien_koulutukseen_Mitchell_Oinaala_WEB.pdf)>.

Saksala, E. 2015. Tuottajan Käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Opetushallitus 2018. Mentorointi. Hakupäivä 10.5.2018.

<[https://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/mentorointi](https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi)>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Audiovisuaalinen kulttuuri. Hakupäivä 27.4.2018. <<http://minedu.fi/audiovisuaalinen-kulttuuri>>.

Oulun ammattikorkeakoulu. Kestävä kehitys. Hakupäivä 15.3.2018. <<http://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/nain-toimimme/kestava-kehitys/>>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2018. Kulttuurialan ylempi AMK, kulttuurituottaminen ja luova talous. Hakupäivä 26.4.2018. <<http://www.oamk.fi/fi/koulutus/yamk-tutkintoon-johtava-koulutus/kulttuurialan-ylempi-amk/>>.

Oulun ammattikorkeakoulu. Mediatuottajien opintosuunnitelmat. Hakupäivä 15.3.2018. <<http://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?opas=2012-2013>>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2018. Mediatuottamisen opetussuunnitelma. Hakupäivä 19.4.2018. <http://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?sivu=osaamisprofiili&opas=2012-2013&code=60088>>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2015. TKI-toiminta ja innovaatiot alueen kehittäjinä. Hakupäivä 6.5.2018. <<http://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/oamkin-julkaisut/aluevastuuraportti/tki-toiminta-ja-innovaatiot-alueen-kehittajina/>>.

Parkkola, T. 2015. Tuottaja venyy, vaan ei katkea - törmäyskurssija tuottajan kielessä ja kulttuurissa. Teoksessa Tuottajan duunit Työelämä, toimenkuva, koulutus (toim. K. Kaalikoski), 19. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 8.3.2018. <<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/kaalikoski-katri-tuottajan-duunit-netti.pdf>>.

Piilinen, I-M. 2015. Tietäjästä tiennäyttäjäksi – kymmenen vuotta humakpedagogiikkaa. Teoksessa Tuottajan duunit Työelämä, toimenkuva, koulutus (toim. K. Kaalikoski), 91. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 8.3.2018. <<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/kaalikoski-katri-tuottajan-duunit-netti.pdf>>.

Piilinen, I-M., Mäkelä, A. 2008. Mitä kulttuurituottajan tulee osata? Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 12.2.2018. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19870/jamk\\_1234954780\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19870/jamk_1234954780_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>.

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Hakupäivä 26.4.2018. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.

Taiteen ja kulttuurin ammattiyhdistys TAKU 2018. Hakupäivä 5.5.2018. <<http://taku.fi/>>.

Tapahtumien Hubi 2018. Hakupäivä 18.4.2018. <<http://www.tapahtumienhubi.fi/>>.

Valtari, A., Nummela, E. & Vartiainen, T. 2014. PKS-Ennakointi & Ennakointikamari, tulevaisuuden palvelut ja osaaminen. 10-45. Hakupäivä 11.4.2018. <[http://pkseennakointi.fi/wp-content/uploads/gravity\\_forms/2-0625d4b9f593e469bc21be7e4fdbf39d/2014/08/verkkoaiivoriihen-tulokset.pdf](http://pkseennakointi.fi/wp-content/uploads/gravity_forms/2-0625d4b9f593e469bc21be7e4fdbf39d/2014/08/verkkoaiivoriihen-tulokset.pdf)>.



Viitanen, T. 2018. Kesäbileet myyvät, ja niistä tuli iso bisnes. Sanomalehti Kaleva 13.5.2018, 34-35.

## Kulttuurituottajan osaamistarpeet

Tällä kyselyllä kartoitetaan kulttuurialalla tuottajana tai vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden työnkuvaa ja osaamistarpeita. Kysely on osa Milla-Maija Kemppaisen Kulttuurituottamisen ja Luovan talouden Yamk-tutkimnon opinnäytetyön tutkimusta. Milla-Maija työskentelee suunnittelijana Oulun ammattikorkeakoululla viestinnän tutkinto-ohjelmassa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaista osaamista kulttuurituottaja tarvitsee tulevaisuudessa. Vastaamalla voit vaikuttaa Oamkin alan koulutuksen kehittämiseen.

Lopullinen opinnäytetyö tullaan lähettämään kaikille vastaajille luettavaksi.

Huomaathan, että pitkissä vastauksissa voit vaihtaa riviä komennolla SHIFT+Enter. Tarvittaessa voit listata asioita myös ranskalaisin viivoin.

Kiitos vastauksistasi!

**\*Pakollinen**

### **\*1. Nimi ja sähköpostiosoite \***

---

**Nimeäni voidaan käyttää vastausteni yhteydessä. Mikäli näin tehdään, lopullinen teksti hyväksytetään etukäteen vastaajalla. \***

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

### **2. Tämän hetkinen työnimikkeesi ja organisaation nimi jossa työskentelet. (Jos et toimi tällä hetkellä tuottajana, kerro aiemmasta tuottajatyötehtävästäsi). \***

---

---

---

---

---

### **3. Koulutustausta (luettele kaikki alaan liittyvä koulutuksesi sekä hankkimasi muunlainen koulutus/lyhyet kurssit, jotka edistävät osaamistasi tuottajana) \***

---

---

---

---

---

Kulttuurituottajan osaamistarpeet

4. Kerro lyhyesti omin sanoin minkälaisista asioista tämän hetkinen työsi tai aiempi työsi tuottajana/vastaavissa tehtävissä koostuu. Luettele työtehtäväsi ja sen pääosa-alueet. \*

---

---

---

---

---

5. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä osaamisalueita joita tuottajan työtehtävissäsi tarvitset? Perustele jokainen osaamisalue erikseen miksi. \*

---

---

---

---

---

6. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät osaamisalueet kulttuurituottajan työssä? Merkitse alla olevat osaamisalueet tärkeysluokkaan asteikolla 1-5. \*

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	1: ei yhtään tärkeä	2: ei niin tärkeä	3: melko tärkeä	4: tärkeä	5: erittäin tärkeä
Projektinjohtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektinhallinta (organisointikyky jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimussosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekijänoikeustietous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilainen ohjelmistotietous; esim. Excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälisyys ja kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kestävä kehitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiketoimintaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Markkinointi- ja tiedottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahoitusosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luovuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Vapaavalintainen kysymys: Jäikö mielestäsi joku tärkeä osa-alue puuttumaan kysymyksestä nro 6? Mainitse yksi tai useampi tuottajan työhön liittyvä tärkeä tai erittäin tärkeä osaamisalue. Kerro kunkin perässä tärkeysluokka 1-5.

---

---

---

---

---

Kulttuurituottajan osaamistarpeet

8. Tuleeko tuottajan osata edellä tärkeimmäksi merkitsemäsi osaamisalueet jo valmistuessaan vai ovatko taidot opittavissa työelämässä? \*

---

---

---

---

---

9. Miten toivoisit tuottajakoulutusta kehitettävän Pohjois-Suomessa?

---

---

---

---

---

10. Millaisia ajatuksia alan tulevaisuus ja työllisyys herättää sinussa? Millaisia töitä tuottajalle on seuraavan 5 vuoden päästä? \*

---

---

---

---

---

11. Millainen on mielestäsi tulevaisuuden tuottaja? \*

---

---

---

---

---

12. Vapaa sana. Ajatuksiasi tuottajakoulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun sekä tähän kyselyyn liittyen.

---

---

---

---

---

Kyselyn jälkeen toteutetaan face-to-face haastattelut muutaman halukkaan vastaajan kesken. Haastattelut toteutetaan Oulussa kevään 2018 aikana. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Kyllä, voin osallistua henkilökohtaiseen haastatteluun
- ☐ En tällä kertaa osallistu haastatteluun

**Iso kiitos ajastasi ja vaivannäöstä!**

## Opinnäytetyön haastattelukysymykset

Kaikissa kysymyksissä peillataan tuottajan työhön ja työkenttään kulttuurialalla.

### 1. Sosiaaliset taidot:

- Kun ajattelet omaa työtäsi tuottajana, millainen merkitys sosiaalisilla taidoilla on tuottajan työssä?
- Entäpä ihmissuhdetaitojen merkitys?
- Tunneäly, luova johtaminen jne. Näkyvätkö nämä asiat omassa työssäsi? Millaisen painoarvon antaisit näille seikoille ajatellen tuottajan työtä?

### 2. Esimiestyön rooli

- Kun ajattelet omaa työtäsi tuottajana. Kuinka paljon työstäsi on ollut esimiestyötä?
- Tuliko esimiestyö sinulle yllätyksenä – vai oliko aivan selvää, että tuottajan työ on myös esimiestyötä?
- Millaista koulutusta sait esimiestyöhön ja johtamisen perusteisiin opintojesi aikana? Oliko koulutus riittävää, olisiko pitänyt olla muuta? Millaista koulutusta olisit kaivannut esimiestyöhön ja johtamiseen liittyen?
- Tulisiko koulutuksessa valmistaa esimiestyöhön paremmin? Esim. erilaiset esimiestyön perusteet, ihmisten johtaminen, johtaminen luovalla alalla, sosiaaliset tilanteet ja niiden eri nyanssit jne.

### 3. Substanssitaidot:

- Tekijänoikeus- ja juridinen osaaminen. Kuinka tärkeitä nämä taidot ovat tuottajalle? Mitä mieltä olet, tulisiko tekijänoikeustietoutta, juridiikkaa ja sopimusosaamista opettaa enemmän vai vähemmän opintoaikana?
- Luovuus. Millä tavalla luovuus näkyy tuottajan työssäsi? Olisiko luovuutta voinut kehittää jollakin opintokokonaisuudella jo opintoaikana?
- On väläytelty, että ns. tekijä-tuottajamalli olisi tulevaisuutta. Millaisia ajatuksia tämä herättää sinussa? Tässä mallissa yhdistyy substanssialan osaaminen esim. visuaaliselta puolelta (tai joltakin viestinnän alalta) sekä tuottajaosaaminen.
- E-mallin osaja. (Näytä kuva kellahtaneesta E:stä) Mitä ajattelet tästä? Oletko samaa mieltä asiasta?

### 4. Alan tilanne ja tulevaisuus

- Alalla on paljon palkatonta harjoittelua. Millaisia ajatuksia alan harjoittelijat ja palkallinen työ herättävät sinussa?
- Toivoisitko että tulevaisuudessa teetetäisiin vähemmän työtä harjoittelijavoimalla ja panostettaisiin esim. enemmän rahoituksen määrään ja saatavuuteen, jotta voitaisiin palkata enemmän tekijöitä tuotantoihin?
- Millaisena näet alan tulevaisuuden? Onko tuottajalle töitä tulevaisuudessa - etenkin ajatellen Pohjois-Suomen työmarkkinoita? Millaisia töitä?
- Mentorointi. Millaista tukea olet saanut tuottajana aloittaessasi? Koetko tarvetta mentoroinnille, tai samaa ammattikuntaa edustavalle verkostolle, jossa voisi jakaa kokemuksia jne.?

### 5. Koulutuksen kehittäminen:

- Mitkä ovat tärkeimpiä osa-alueita mielestäsi, joita tulevaisuuden tuottajakoulutuksessa tulisi korostaa?
- Mikä on mielestäsi kestävä kehityksen rooli koulutuksessa ja myöhemmin työelämässä?
- Mitä mieltä olet, että koulutusta ollaan viemässä yhä enemmän verkko-opintopainotteiseksi? Onko sinulla kokemusta verkko-opinnoista? Mitkä olivat hyvät ja huonot puolet? Hyviä/toimivia käytäntöjä?

### Vapaa sana:

Mitä muuta sinulle tulee mieleen haastattelun tiimoilta aihealueeseen liittyen?

**Kysymykset Oamkin viestinnän tutkinto-ohjelman suuntautumisvaihtoehtovastaaville**

1. Miten tuottajaopintojen (mediatuottamisen sv) lopettaminen näkyy journalismin/visuaalisen suunnittelun opintosuunnitelmassa ja opintotarjonnassa?
2. Millaisia tuottajuutta, tekijä-tuottajuutta tukevia opintojaksosia opiskelijalle on tarjolla? Mainitse ovatko opintojaksot pakollisia vai vapaasti valittavia.
3. Miten yllä mainitsemasi opintojaksot ovat mielestäsi toteutuneet? Kommentteja toteutuksien toimivuudesta?
4. Mitä ajattelet tuottajaopintojen sisällyttämisestä visuaalisen suunnittelun/journalismin opintokokonaisuukseen? (Esim. Tärkeää, helppoa, sujuvaa, haastavaa, hankalaa, epäkäytännöllistä?)
5. Millaisena näet tulevaisuuden näiden asioiden tiimoilta? Tullaanko tekijä-tuottajuutta korostamaan tulevaisuudessa niin kentällä kuin sen myötä koulutuksessa? Kyllä/Ei: Miksi niin?

**TKI-työn ja opetuksen yhteistyö**

1. Miten kulttuurialan hanketoiminta näkyy tutkinto-ohjelmissa?
2. Toimiiko yhteistyö hankkeiden ja opetuksen välillä? Onko se riittävää?
3. Opiskelijat mukaan hanketoimintaan. Mitä mieltä olet, pitäisikö hankkeiden ja tutkinto-ohjelmien tehdä enemmän yhteistyötä?

### Kysymykset Oamkin Kulttuurin osaston TKI-työstä

1. Miten TKI-työn ja kulttuurialan opetuksen yhteistyö ilmenee Oamkissa? Tähän voi antaa esimerkkejä joistakin hankkeista, joissa erityisesti viestinnän opiskelijat ovat olleet mukana. Myös tan/mus-opiskelijoiden osallisuudet voi mainita.
2. Näkökö kulttuurialan TKI-suunnitelmissa/linjauksissa jollakin tavalla opetuksen ja TKI-työn yhteistyö?
3. Miten opiskelijat ottavat osaa kulttuurialan TKI-työhön ja hankkeisiin? Miten opiskelijat saavat tiedon hankkeista?
4. Millaisena koette hankkeiden ja opetuksen integroinnin? Onko haasteellista, helppoa, sujuvaa? Jos haasteellista tai helppoa, kuvaile millä tavalla?
5. Näkemyksenne tulevaisuudesta. Mitä toivoisitte TKI-työn ja opetuksen yhteistyöltä tulevaisuudessa? Koetko että opetuksen kehittämiseen liittyviä hankkeita tehdään tulevaisuudessa enemmän? Onko opiskelijoiden työpanokselle hankkeissa tarvetta?